

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الجزائر 1– بن يوسف بن خدة

كلية الحقوق



تنظّم كلية الحقوق

عبر تقنية الاتصال المرئي

ملتقـــى وطني حول:

عصرنة علاقات العمل في ظل التحول الرقمي: التحديات والرهانات



يوم 18 ماي 2022

الهيئة الشرفية للملتقى:

أ/د عبد الحكيم بن تليس، مدير جامعة الجزائر1.

د/ مدافر فايزة، نائب مدير الجامعة المكلفة بالدراسات العليا.

أ/د لعلاوي عيسى، عميد كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.

أ/د خوري عمر، رئيس المجلس العلمي كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.

د/بوسنة خير الدين، نائب العميد، المكلّف بالدراسات العليا.

رئيسة الملتقى ورئيسة اللجنة العلمية: د/ بن رجدال آمال، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.

المشرفة التقنية العامة على الملتقى: السيّدة / ديلمي مونة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.

رئيسة اللجنة التنظيمية: د/ ساسي نجاة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.

إشكالية الملتقى:

يُشكّلُ العمل في البيئة الرقمية اليوم ظاهرة عالمية -فرضت نفسها خاصة بعد ظهور جائحة كوفيد 19- سواء كان ذلك عن طريق العمل عن بُعد أو العمل باستخدام المنصات الرقمية.

حاولت الجزائر مواكبة هذا النمط الجديد لتنفيذ علاقة العمل، عن طريق تشجيع العمل عن بُعد، تجسيدا لمبدأ استمرارية المرافق العمومية والمؤسسات الخاصة، لضمان مواصلة أداء نشاطها أثناء الأزمة الصحيّة ، كما ساهم أيضا انتشار العمل عبر المنصات الرقمية -قبل الجائحة- في منح فرص عمل لكل الفئات مهما كان مستوى تكوينها، خاصة بعد انتشار البطالة في أوساط الشباب بما فيهم أصحاب الشهادات العليا، بسبب النمو السكاني الذي تعرفه بعض الدوّل، كلّها أسباب جدّية دفعت السلطات العمومية إلى تشجيع العمل الحر والعمّال المستقلين الذين يمارسون نشاطا مهنيا مستقلا لحسابهم الخاص، أدى ذلك إلى ظهور مفاهيم جديدة مثل العمل عن بُعد، العامل عن بُعد ، العامل المستقل - Freelancer - ، العامل الحر- Entrepreneur-....إلخ ، ويشكّل كل ما سبق نمطا جديدا لتنفيذ علاقة العمل.

إذا كانت مسألة توحيد تعريف العمل عن بُعد قد عرفت عدّة إشكالات، فإنّ مسألة تعريف العامل عن بُعد تبد وأكثر تعقيدا، بسبب الاختلاف الكبير حول تحديد الفئة التي يُمكن أن تُطبّق عليها أحكام العمل عن بعد وذلك بسبب ظهور فئة جديدة تمارس عملها عن بُعد -قبل وباء فيروس كورونا المستجد- بواسطة المنصات الرقمية المتمثلة في فئة العمّال المستقلين، تماشيا مع الثورة التي عرفتها المؤسسات في مجال الرقمنة.

يُعد عاملا مستقلا كل شخص طبيعي يمارس نشاط مدنيا أو تجاريا لحسابه الخاص وبصفة مستقلة، أو من خلال أرضية رقمية فيقدّم خدماته للغير، يتعاقد ويؤدي عمله بحرية تامة ويحدّد أتعابه وأوقات العمل، عادة ما يلجأ لهذا النشاط لأول مرة أو يعاود ممارسته بسبب صعوبات اقتصادية، فالعمل على عبر المنصات الرقمية طريقة جديدة لتنفيذ علاقة عمل وطريقة جديدة أيضا للاستهلاك، فأصبحت المنصات الرقمية تقدّم خدمات في مجالات عديدة وتنافس بعض المهن والنشاطات المقننة، (قطاع النقل، مهنة المحاماة)، ذلك ما يجعل من ينفّذ هذه الخدمة في علاقة تبعية موازية-para subordination، هذه الممارسات التي تعرفها الجزائر تشكّل موضوعا جديدا للبحث مقارنة بالقانون المقارن الذي أقرّ هذا النوع من الممارسات بموجب قوانين -لا تزال فتية- حاولت تنظيم هذه الفئة الجديدة من الفاعلين الاقتصاديين.

إنّ تنفيذ علاقة العمل في بيئة رقمية قد شوّش على النمط التقليدي لعلاقة العمل، وعلى تحديد القواعد القانونية التي يجب أن تُطبّق على العمّال الذين يختارون هذه الطريقة من العمل، فالاقتصاد الرقمي، والعمل عن بُعد والعمل حسب الطلب عوامل وممارسات قلبت الموازين وغيّرت من مفهوم الأصناف القانونية الكلاسيكية للعمل، في السابق كان الاقتصاد يقوم على الصناعة وكان صاحب العمل هو الذي يملك وسائل الإنتاج، أمّا الآن أصبح الاقتصاد يسمى اقتصاد الخدمات - économie de services- .

لقد تناولت التشريعات المقارنة مسألة تنظيم العمل في البيئة الرقمية وذلك من خلال سن قوانين تؤطر العمل عن بعُد، أو عن طريق إبرام اتفاقات جماعية بين المستخدم والعمّال لتحديد حقوق وواجبات كل طرف، كما ذهبت قوانين أخرى إلى تكريس فكرة المسؤولية المجتمعية للمنصات الرقمية تجاه العمّال، وحاولت أن تجعل من المنصات متعاملين

معنويين مسؤولين اجتماعيا، هذا الحل يشكّل مفهوم جديد لتأطير عمومي محله المسؤولية المجتمعية للمؤسسات، أو ما يسمى بالمسؤولية التضامنية للمؤسسات مُصدرة الأوامر بصفتها متعامل لا مادي مسؤول اجتماعيا (Operateurs dématérialisé socialement responsable)

تطرح هذه الممارسات المعمول بها في الجزائر اليوم مشكلة التأطير القانوني للعمل عن بُعد ولعمّال المنصات الرقمية، كما تعد ملائمة تشريعات العمل لمواكبة هذه الثورة الرقمية تحدٍّ جديد ورهان حقيقي، ستشهده كل التشريعات العمّالية في ظل بيئة رقمية وتكنولوجية جديدة.

بالإضافة إلى ما سوف ينجم مستقبلا عن اقتحام الذكاء الاصطناعي لعالم الشغل نتيجة أتمتة المهام في كل القطاعات الأمر الذي سوف تكون له تداعيات على علاقات العمل بسبب حذف آلاف مناصب الشغل واستبدال الإنسان بالآلة الذكية، لذلك يجب أن يحظى العامل في البيئة الرقمية بحماية من المخاطر الاجتماعية بكل أصنافها كالحماية من حوادث العمل، التأمين على المرض، الحق في التقاعد، الاستفادة من التكوين المهني، الحق في الإضراب، ممارسة الحق النقابي، والعطلة المدفوعة الأجر والتحدي الثاني يتمثل في ضمان الاستقرار لكل المتعاملين من عمّال عن بعد، عمّال على المنصات الرقمية والزبائن، وهذا ما يدفعنا إلى التفكير في وضع قواعد جديدة تحكم علاقة العمل، من أجل ضمان حد أدنى من الحقوق للعمال في البيئة الرقمية، ليستفيدوا من نفس الحقوق التي يستفيد منها باقي العمال ضمانا لمبدأ المساواة والعدالة، وهذا أيضا تحدٍّ أخر للتشريعات العمّالية، التي ستصطدم من حيث الواقع بالتنوع الذي يعرفه العمل في البيئة الرقمية، لتعدّد الفاعلين من جهة وتعدّد الممارسات من جهة أخرى.

في الأخير من المبكر أن نحكم على العمل في البيئة الرقمية، إن كان يخدم مصلحة العامل ويجعله أكثر سعادة، أوهو مجرد وجه جديد للمرونة وعدم الثبات في الشغل، والذي سيؤدي على اختفاء ما يسمى العمل المأجور أو ربّما اختفاء العمل كقيمة مضافة.

لقد حان الوقت لكي يخاطب المشرع العمّالي الجزائري هذه الفئة من العمّال ويقنّن الإشكال الحديثة لتنفيذ علاقة العمل سواء بالنسبة للعمل عن بعد أو العمل عبر المنصات الرقمية، والتنبؤ بمستقبل علاقات العمل في زمن الذكاء الاصطناعي، فقانون العمل يواجه تحدي كبير يتمثل في تكريس حماية كافية لهذه الفئات العمّالية وتوفير شروط العمل اللائق لهم أما عن طريق تطويع أحكام قانون العمل لتتماشى مع خصوصية البيئة الرقمية، أو عن طريق إقرار أحكام قانونية خاصة بتنظيم علاقات العمل في هذه البيئة.

نعالج المسائل القانونية التي تثيرها إشكالية الملتقى الوطني من خلال المحاور التالية:

محاور الملتقى

المحور الأول: واقع التحول الرقمي في الجزائر وأثره على علاقات العمل (استراتيجية التحوّل نحو العمل عن بعُد، عمّال المنصات الرقمية).

المحور الثاني: الحماية الاجتماعية للعامل في البيئة الرقمية في القانون الجزائري والقانون المقارن.

المحور الثالث: المسؤولية المجتمعية للمنصات الرقمية.

المحور الرابع: مستقبل علاقات العمل في زمن الذكاء الاصطناعي.

اللجنة العلمية

الأستاذ الدكتور فيلالي علي كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.
الأستاذ الدكتور أحمية سليمان كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.
الأستاذ الدكتور بلعبدون عواد، كلية الحقوق، جامعة مستغانم.
الأستاذ الدكتور طربيت السعيد،كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.
الأستاذة الدكتورة بوقميجة نجيبة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.
الأستاذةالدكتورة ماموني فاطمة الزهراء،كلية الحقوق، جامعة مستغانم.
الأستاذة الدكتورة حساين سامية، كلية الحقوق، جامعة بومرداس.
الأستاذة الدكتورة نساخ فطيمة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.
د/ مدافر فايزة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.
د/بوسنة خيرالدين،كلية الحقوق جامعة الجزائر1.
د/ ساسي نجاة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.
د/ جربوعة منيرة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.
د/عمربوجويدة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.
د/ مكي أسماء، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.
د/ بشيرسهام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.
د/ موسى نسيمة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.
د/ علوي سليمة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.
د/عمروش فوزية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.
د/بوختالة سعاد، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.
د/كراش ليلى، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.
يعقوب زينة، كلية الحقوق، جامعة بجاية.
د/بلميهوب عبد الناصر،كلية الحقوق،جامعة تيزي وزو.
عثماني بلال،كلية الحقوق، جامعة بجاية.
د/ بوغرارة مليكة،كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.
د/ حبشاوي ليلى، كلية الحقوق، جامعة بومرداس.
د/ بعجي أحمد، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.
د/مرابطين سفيان،كلية الحقوق،جامعة الجزائر1.
د/ عيسى زهية، كلية الحقوق، جامعة بومرداس.
د/جعفورليندة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.
د/لباشيش سهيلة،كلية الحقوق،جامعة الجزائر1.
د/ بختي سهام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.
د/بن لحسن معمر،كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.

اللجنة التنظيمية

رئيسة اللجنة التنظيمية: د/ ساسي نجاة
المشرفة العامة على الملتقى: السيّدة / ديلمي مونة
د/ أكرورميريام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.
د/جعفورليندة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.
د/خريص كمال، كلية الحقوق، جامعة الجزائر
د/محمد نبيل يحياوي،كلية الحقوق،جامعة الجزائر1.
ط/د بن صديق زوبيدة، كلية الحقوق،جامعة الجزائر1
ط/دلشهب نادية ليلى،كلية الحقوق،جامعة الجزائر1.
ط/دشباطة ظريفة، كلية الحقوق،جامعةالجزائر1.
ط/د مبرك عزالدين، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.
ط/دعلي موسى خدوجة،كليةالحقوق،جامعة الجزائر1.
ط/د فلوح سيليا، كلية الحقوق،جامعةالجزائر1.
ط/د بن لعلام زينة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1
ط/د رحيل سمير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1
ط/د قرد أميرة أشواق، كلية الحقوق،جامعة الجزائر1
مقررالجلسة الأولى والثانية: ط/د فلوح سيليا، كلية الحقوق،جامعةالجزائر1.
مقررالجلسة الثالثة ط/د بن صديق زوبيدة كلية الحقوق،جامعةالجزائر1.

شروط المشاركة

أن تكون المداخلة في أحد محاور الملتقى،

ألا يكون موضوع البحث قد سبق نشره أو المشاركة به في نشاطات علمية سابقة.

أن يتسم البحث بالجِدّة والأصالة العلمية.

يجب ألا تقل عدد صفحات المداخلة عن 12 صفحة وألا تزيد عن 20 صفحة، تحرر المداخلة بخطarabicsimplifiedبحجم 14 بالنسبة للمتن وحجم 12 بالنسبة للهوامش، أو باللغة الأجنبية بخطnew times roman بحجم 12 بالنسبة للمتن وحجم 10 بالنسبة للهوامش.

تواريخ مهمة:

أخر أجل لاستقبال الملخصات 01 مارس 2022

الرد على الملخصات المقبولة 05 مارس 2022

آخر أجل لإرسال المداخلات كاملة 09ماي 2022

تاريخ انعقاد الملتقى: 18 ماي 2022

ترسل الملخصات عبر البريد الالكتروني التالي:

travdroit@gmail.com

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الجزائر-1- بن يوسف بن خدة

كلية الحقوق



عصرنة علاقات العمل في ظل التحوّل الرقمي: التحديات والرهانات

برنامج الملتقى الوطني عبر تقنية الاتصال المرئي:

يوم الأربعاء 18 ماي 2022

الجلسة الافتتاحية

9.00-8.30

- آيات بينات من القرآن الكريم
- النشيد الوطني
- كلمة السيد مدير جامعة الجزائر-1- أ. د بن تليس عبد الحكيم
- كلمة السيدة نائب مدير جامعة الجزائر-1- د. مدافز فائزة للتكوين العالي في الطور الثالث والتأهيل الجامعي والبحث العلمي وكذا التكوين العالي فيما بعد التدرج
- كلمة السيد عميد كلية الحقوق أ.د لعلاوي عيسى
- كلمة السيّد رئيس المجلس العلمي، أ.د خوري عمر
- كلمة السيّد نائب العميد المكلّف بالدراسات العليا، الدكتور بوسنة خير الدين
- كلمة السيدة رئيسة الملتقى د. بن رجدال آمال

الملتقى الوطني الافتراضي: عصرنة علاقات العمل في ظل التحول الرقمي: التحديات والرهانات

الجلسة العلمية الأولى: من 09.00 إلى 11.00			
رئيس الجلسة: د. بسعي محمد توفيق			
التوقيت	عنوان المداخلة	اسم، لقب وصفة المتدخل	مؤسسة الانتساب
09:15-09:00	العمل عن بعد: نمط قديم جديد	د/بوختالة سعاد، أستاذة محاضرة أ	كلية الحقوق، جامعة الجزائر-1-
09:30 -09:15	Le travail dans une économie numérique : vers un nouveau modèle organisationnel (العمل في الاقتصاد الرقمي: نحو نموذج تنظيمي جديد)	د/سوكي حكيمة أستاذة محاضر أ د/عصماني أرزقي أستاذ محاضر أ	جامعة مولود معمري، تيزي وزو
09.45 -09:30	نحو استحداث نظام قانوني لعمال المنّصات القانونية الرقمية	د/ زمام جمعة، أستاذ محاضر أ	جامعة التكوين المتواصل
10.00– 09:45	Penser l'hétérogénéité de statuts juridiques des travailleurs des plateformes entre salariat et non-salariat (حول فكرة تباين الأنظمة القانونية لعاملي المنصات الرقمية بين الأجيروغيرالأجير)	د/ زينة يعقوب أستاذ محاضر أ	كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة بجاية
10.15-10.0	حماية المعطيات الشخصية في ظل التحوّل الرقمي حماية للعمال أم أرباب العمل ؟	د/ مدافرفايزة أستاذ محاضر أ	كلية الحقوق، جامعة الجزائر1

10.30-10.15	L'impact des avancées technologiques sur les choix organisationnels du travail des entreprises (تأثير التطورات التكنولوجية على خيارات تنظيم العمل في الشركات)	طالبة الدكتوراه ليندة شاب الله	مدرسة الدراسات العليا التجارية (EHEC-Alger) Laboratoire le Marketic
10.45-10.30	ثلاثية: العامل والعمل والمؤسسة، وتحديات خوارزميات الذكاء الاصطناعي	الأستاذة الدكتورة: كريمة كريم أستاذة التعليم العالي	كلية الحقوق والعلوم السياسية 19 مارس 1962 جامعة جيلالي ليابس
11.00-10.45	L'internet sur le lieu de travail quel encadrement juridique ?	د/بسعي محمد توفيق	كلية الحقوق، جامعة الجزائر1
الجلسة العلمية الثانية من 11.00 إلى 13.30			
رئيسة الجلسة: د. أكرور ميريام			
11.15-11.00	إشكالية وقت العمل في ظل العمل عن بُعد	أ.د بخدة مهدي أستاذ التعليم العالي	كلية الحقوق والعلوم السياسية- جامعة غليزان
11.30-11.15	أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على مستقبل فرص وعلاقات العمل	د/ قادري أمال	كلية الحقوق، جامعة الجيلالي اليابس، سيدي بلعباس
11.45-11.30	دور النقابات في تطوير الكفاءات العمالية في ظل البيئة الرقمية	د/ زاوي أحمد د/ لوهاني حبيبة	كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة باتنة 1
12.00-11.45	قطاع الضمان الاجتماعي وتحدي الرقمنة -دراسة مقارنة-	د/ بوغرارة مليكة، أستاذة محاضرة	كلية الحقوق، جامعة الجزائر-1-
12.15-12.00	خصوصية رابطة التبعية في علاقة العمل عن بعد	بومدين محمد - مفتش رئيسي للعمل	مفتشية العمل لولاية المدية

التوقيت	الموضوع	المتدخل	المؤسسة
12.30-12.15	تنظيم علاقات العمل "عن بعد" عن طريق التفاوض الجماعي	د. موزاوي علي، أستاذ محاضر"ب"	كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو
مقرر الجلسة الأولى والثانية : ط/د فلوح سيليا، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1.			
13.30-12.30	نقاش		
الجلسة العلمية الثالثة من 11.00 إلى 14:10			
رئيس الجلسة: د. علوي سليمة			
11.15-11.00	مصير الأمن الوظيفي في زمن الذكاء الاصطناعي	د. جعفورليندة، أستاذة محاضرة ب	كلية الحقوق، جامعة الجزائر-1-
11.30-11.15	الأحكام الخاصة بعمّال المنازل باستعمال تكنولوجيات الاعلام والاتصال	موسى نسيمة، أستاذة محاضرة أ	كلية الحقوق، جامعة الجزائر-1-
11.45-11.30	العمل عبر المنصات الرقمية كنمط جديد لتنفيذ علاقة العمل في ظل التحول الرقمي	د. أمينة مصطفاوي	كلية الحقوق، جامعة الجزائر-1-
12.00-11.45	تقييم الاداء لعامل المنصات الرقمية	د, محمد كريم نور الدين طالب دكتوراه محمد محنون	كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم
12.15-12.00	ا لعمل عبر المنصات التعليمية عن بعد (قطاع التعليم العالي)	طالبة الدكتوراه لشهب نادية	كلية الحقوق، جامعة الجزائر-1-
12.30-12.15	تأثير التكنولوجيا الرقمية على علاقة العمل: التبعية	د/ كامل فؤاد أستاذ محاضر- ب	كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد الصديق بن يحيى – جيجل
12.45-12.30	مستقبل علاقات العمل في ظل اقتصاد	د/مر ابطين سفيان د/بن مسلم فاتح	كلية الحقوق، جامعة الجزائر-1-

	السوق الرقمي		
13.45-13.30	أعباء العمل في ظل العصر الرقمي وممارسة الحق في الصحة	د/ ساسي نجاة أستاذ محاضر أ	كلية الحقوق، جامعة الجزائر-1-
14.00-13.45	العمل الرقمي ودوره في إنعاش قطاع السياحة	د/ عيسى زهية، أستاذة محاضرة أ	كلية الحقوق، جامعة بومرداس
15.00-14.00	نقاش		
	تقرير ختامي		
	قراءة التوصيات		
	اختتام فعاليات الملتقى		

العمل عن بعد: نمط قديم جديد .

Distance working : new old style.

الدكتورة سعاد بوختالة.

كلية الحقوق جامعة الجزائر1، الجزائر.

ملخص:

حظي العمل عن بعد باعتباره طريقة من طرق تنظيم علاقة العمل باهتمام كبير في مجال الدراسات القانونية المتعلقة بقانون العمل, و هي ليست بطريقة جديدة و لكنها تطورت بتطور المجتمعات و اعتمادها بشكل ملفت على تكنولوجيات الاعلام و الاتصال في كل المجالات و من بينها علاقات العمل.

يشترط في هذه الطريقة لتنفيذ العمل أن ينفذ هذا الأخير خارج أماكن العمل التابعة لصاحب العمل دون أن تكون له مراقبة العامل عند تنفيذ العمل المطلوب منه, و باستخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات و بصفة دائمة و مستمرة, و حسب درجة الاستقلالية التي يرغب صاحب العمل في منحها للعمال فإنه يظهر في أشكال متعددة و ليس شكل واحد.

إن اللجوء إلى هذه الطريقة في تنظيم علاقة العمل في الحالات الاستثنائية –جائحة كورونا- مثلا , لا يحول علاقة العمل من علاقة عادية إلى علاقة عمل عن بعد لأن اللجوء إليه كان بصفة استثنائية من أجل استمرارية العمل و المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: عمل عن بعد, تكنولوجيا الإعلام و الاتصال, العمل في المنزل, التبعية القانونية, التحول الرقمي .

Abstract :

Teleworking as a method of organizing the work relationship has received great attention in the field of legal studies related to labor law, and it is not in a new method but it has evolved with the development of societies and their remarkable reliance on information and communication technology in all fields, including work relations.

It is required here for the implementation of the work to be outside the workplace of the employer without him having to monitor the worker when carrying out the work required of him, and using information and communication technology on a permanent and continuous basis, and according to the degree of independence that the employer wishes to grant to the workers, it appears in several forms.

Resorting to this method of organizing a relationship in regulating the work relationship in exceptional cases – the corona pandemic- for example, does not transform the work relationship to a remote work relationship because resorting to it was exceptionally for the continuity of work and the institution.

Keywords: Teleworking, information and communication technology, work at home, legal dependency, digital transformation.

مقدمة

العمل عن بعد كطريقة من طرق تنظيم علاقة العمل ليس بالجديد فقد ظهرت أول بوادره في أوروبا في الفترة التي سبقت الثورة الصناعية و كان يطلق عليه مصطلح The Sweating System حيث كان يتعلق الأمر بعمال أغلبهم نساء و أطفال يعملون في منازلهم لمدة طويلة مقابل أجور زهيدة و ظروف عمل سيئة جدا, ما أدى بالأوساط المدافعة عن حقوق الإنسان إلى إحداث ثورات نتج عنها تطور تشريعي انتهى بالاعتراف للعمال في المنزل باستفادتهم من جميع الأحكام التشريعية و التنظيمية المطبقة على الأجراء.

و مع ظهور التكنولوجيات الحديثة للإعلام و الاتصال تطورت أشكال العمل عن بعد من العمل في المنزل التقليدي الذي لا يتطلب مؤهلات عالية و معظم عماله من النساء, إلى العمل عن بعد باستعمال التكنولوجيات الحديثة للإعلام و الاتصال و الذي يعتمد على عمال ذوو كفاءات و مؤهلات مرتفعة جدا أغلبهم من الذكور و في مجالات مختلفة.

إن التحول الرقمي الذي يشهده العالم عموما و الجزائر خصوصا أظهر و أكد الحاجة إلى هذا الشكل من أشكال تنظيم علاقات العمل خاصة بعد انتشار جائحة كورونا – كوفيد 19- ما أدى بالدول و الحكومات و منها الجزائر إلى تشجيع العمل عن بعد.

من خلال هذا البحث سأوضح مفهوم العمل عن بعد و طبيعته القانونية في صورته التي ظهر بها منذ أول استعمال لهذا المصطلح سنة 1972 في جريدة The Washinton post و أسعى كذلك إلى بحث مدى تأثير الإجراءات المتخذة لإعمال أو تفعيل العمل عن بعد على علاقة العمل العادية, بمعنى هل أن هذه الإجراءات تحول العامل من عامل أجير عادي إلى عامل عن بعد؟.

المبحث الاول: العمل عن بعد تنظيم للعمل عن طريق تكنولوجيات الإعلام و الاتصال.

أتطرق في هذا المبحث إلى بيان مفهوم العمل عن بعد

المطلب الاول: مفهوم العمل عن بعد.

الفرع الأول: تعريف العمل عن بعد.

حظي العمل عن بعد باهتمام كبير في مجال الدراسات القانونية التي تهتم بعالم الشغل و بالتالي وضعت له عدة تعاريف, فقد عرفه المكتب الدولي للعمل على أنه **" كل عمل يتم تنفيذه خارج مكاتب أو ورشات العمل المركزية, و لا يكون للعامل اتصال مباشر مع زملائه و لكنه يمكنه التواصل معهم عن طريق التكنولوجيات الحديثة للإعلام و الاتصال".** [1]

[1] Celine BOTTO : Le télétravail, DEA de droit social, Université Panthéon-Assas, 2003, p 6.

و قد عرفه Theirry BRETON سنة 1993 على أنه : " **طريقة تنظيم و/أو تنفيذ عمل بصفة فردية من طرف شخص طبيعي بتو افر الشروط الآتية:**

-ينفذ العمل عن بعد (في منزل أو في مر اكز متخصصة) أي خارج أماكن العمل التابعة لصاحب العمل أو تلك التي ينتظر أن تظهر فيها نتيجة العمل مباشرة .

-دون أن تكون لصاحب العمل أو طالب العمل مر اقبة العامل عند تنفيذ العمل المطلوب منه.

-ينفذ العمل بواسطة جهاز إعلام آلي و/أو أجهزة الاتصال". [2]

نستنتج من خلال هذا التعريف أنه يتضمن خصائص نتطرق إليها فيما يلي.

الفرع الثاني: خصائص العمل عن بعد.

يتميز العمل عن بعد عن طريق تكنولوجيات الاعلام و الاتصال عن باقي أنواع العمل عن بعد خاصة منها التقليدية بالخصائص التالية:

- استعمال الوسائل التكنولوجية الحديثة للتواصل بين العامل و طالب العمل و ما يميزه خاصة حجم و مكانة هذه الوسائل الحديثة المستعملة في العلاقة بين العامل و طالب العمل بما أنهما لا يوجدان في نفس المكان.
- يتميز كذلك العمل عن بعد بهذا المنظور بأنه يمارس بصفة دائمة و ليس مؤقتة أو عرضية و خارج أماكن العمل التابعة للمستخدم أو صاحب العمل.
- يختص كذلك العمل عن بعد بأن استعمال أجهزة الإعلام الآلي التي يستخدمها العامل عن بعد و التي تكون متصلة بالجهاز المركزي في المؤسسة المستخدمة و/أو أجهزة المواصلات السلكية و اللاسلكية يكون عنصر مميز و أساسي و يعتبر جزء من العمل المطلوب منه القيام به, فاستعمال هذه الأجهزة بصفة ثانوية أو فرعية ينفي عن هذا العمل صفة العمل عن بعد.
- بالإضافة إلى ذلك يتعين أن ترتبط الخصائص السابق ذكرها بخاصية ذاتية أو شخصية تتعلق بتقدير استعمال المكان و الزمان لتنفيذ العمل , فيجب أن ينفذ العمل و بصفة رئيسية خارج أماكن العمل التابعة للمستخدم أو للمؤسسة المستخدمة, كما يجب أن تتوافر صفة الديمومة, بمعنى أن ينفذ العامل العمل المطلوب منه بصفة مستمرة خارج أماكن العمل. [3]

و عليه يخرج من دائرة العمل عن بعد بهذا المعنى الممثلين التجاريين للشركات و الذين يجدون في تكنولوجيات الإعلام و الاتصال وسيلة ناجعة للتواصل السريع مع صاحب العمل, فيمكنهم الحصول على المعلومات و إرسالها إلى هذا الأخير دون عناء التنقل إلى مقر المؤسسة المستخدمة, حيث أن الوسائل المستعملة في العمل عن بعد و التي يمكن لهؤلاء العمال الاعتماد عليها تعتبر عنصر ثانوي أو فرعي, فعدم العودة مساءا لمقر المؤسسة و استعمال

---

[2] Celine BOTTO: op.cit, p 6.
[3] Maxime PIGEON : Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse de doctorat, Université Panthéon-Assas (Paris2), 2002, p 85.

تكنولوجيات الإعلام و الاتصال من سيارته أو من منزله لإرسال المعلومات إلى الجهاز المركزي في المؤسسة لا يجعل من هؤلاء العمال يدخلون في دائرة العمل عن بعد.

كذلك الأمر بالنسبة للعمال الإطارات خاصة الذين ينقلون عملهم إلى منازلهم أو إلى أي مكان آخر خارج المؤسسة المستخدمة بصفة طبيعية, فلا يعتبرون عمالا عن بعد لأن إتمام العمل خارج المؤسسة المستخدمة و باستعمال الوسائل الحديثة للإعلام و الاتصال يكون بصفة عرضية و ليس دائمة.[4]

الفرع الثالث: أشكال العمل عن بعد.

بما أن العمل عن بعد و كما أسلفت هو طريقة لتنظيم العمل فإن لصاحب العمل أن يختار تلك التي تناسب طبيعة نشاط مؤسسته و درجة الاستقلالية التي يمكن و يرغب في منحها لعماله و بالتالي فإن العمل عن بعد ليس شكل واحد:

أولا: العمل عن بعد المتنقل Le télétravail mobile .

ينشط ضمن هذا النوع من أنواع العمل عن بعد الممثلون التجاريون الذين يمكنهم تنفيذ عملهم في منزلهم أو عند الزبون أو في السيارة أو في أي مكان آخر باستعمال الهاتف أو جهاز إعلام آلي محمول, ما يسمح له بإرسال الطلبيات أو معرفة توافر السلع من عدمها مثلا, و يبقى بالتالي في اتصال مع مؤسسته المستخدمة دون حاجة إلى الرجوع إليها يوميا.

ثانيا: العمل عن بعد في المنزل Le télétravail à domicile .

يختلف هذا النوع من العمل عن بعد عن العمل في المنزل التقليدي سواء من حيث المؤهلات المهنية للعامل أو من حيث الوسائل المستعملة أو تنظيم العمل و كذا طرق التواصل مع المؤسسة المستخدمة, فيمكن أن يتعلق الأمر بعامل أجير تعمد المؤسسة المستخدمة إلى تزويد منزله بوسائل التواصل و الاتصال الحديثة, كما يمكن أن تتعلق كذلك بعامل حر تتوفر لده نفس الوسائل و الإمكانيات و يعمل كمقاول من الباطن لحساب عدة مستخدمين.

يكون هذا النوع من العمل عن بعد حلا جيدا خاصة بالنسبة للعمال الذين يكون منزلهم بعيد جدا عن مقر المؤسسة المستخدمة أو بالنسبة للأشخاص الذين تقع عليهم مسؤوليات عائلية كالأمهات مثلا أو الأشخاص المعاقين.[5]

---

[4] Maxime PIGEON : op.cit, p 87.
[5] Ibid ; p 83.

ثالثا: العمل عن بعد المتأرجح Le télétravail pendulaire .

هذا النوع من العمل عن بعد يسمح للعمال أن ينفذوا عملهم في المنزل و في المؤسسة المستخدمة في آن واحد, فينتقلون إلى مقر المؤسسة مرة أو مرتين في الأسبوع لعقد أو حضور اجتماعات مثلا, و لكنهم ينفذون الجزء الأكبر من عملهم في منزلهم, و يبقون في تواصل مع مؤسستهم عن طريق وسائل التواصل و الاتصال الحديثة.

رابعا: العمل عن بعد عن طريق نقل مراكز النشاط Le télédéploiment d'activité .

يعتمد على هذا النوع من العمل عن بعد المؤسسات التي تريد جمع عدد من عمالها في أماكن بعيدة عن مقرها و قريبة من مقر سكناهم, و ترتبط هذه الأماكن و التي تسمى " مكاتب أقمار صناعية " « Bureaux satellite » و تكون متوفرة على اتصال ثابت و مستمر مع المقر الرئيسي للمؤسسة المستخدمة.[6]

المطلب الثاني: محاسن و مساوئ العمل عن بعد .

نظرا لأهمية هذا التنظيم الجديد للعمل في مجتمعاتنا المعاصرة و لأنه يمثل أنجع الحلول التي يمكن اللجوء إليها خاصة في فترات الأزمات مثلما حدث مع انتشار جائحة كورونا, يتعين أن نبين محاسن و مساوئ أو بعبارة أخرى أهم إيجابيات و سلبيات هذا النوع من التنظيم لعلاقات العمل المختلفة.

الفرع الأول: محاسن العمل عن بعد.

يوفر العمل عن بعد فوائد و محاسن معتبرة سواء تعلق الأمر بالعامل أو بصاحب العمل أو حتى بالاقتصاد الوطني:

فبالنسبة للعامل فهو يوفر له حرية في إدارة عمله خاصة من حيث توزيع أوقات العمل , و مرونة تمكنه من القيام بعمل يكسب منه مقابل مالي و في نفس الوقت يمارس هواياته أو يهتم بأمور أخرى كالاعتناء بالبيت و الأطفال خاصة بالنسبة للنساء, فهو يسمح إلى حد ما بتحقيق التوازن بين العمل و الحياة العائلية.[7]

يسمح أيضا العمل عن بعد بتوفير الوقت و مصاريف التنقل إلى مقر العمل و كذا المحافظة على منصب العمل في حالة نقل مقر المؤسسة المستخدمة أو تنقل العامل بسبب تغيير مقر الإقامة.[8]

---

[6] Ibid ; p 84.

[7] سعاد بوختالة: علاقة العمل الخاصة بالعمال في المنزل, ماجستير, كلية الحقوق, جامعة الجزائر1, 2005, ص 9 .

آمال بن رجدال: إشكالية العمل عن بعد في التشريع الجزائري كنمط حديث لتنظيم العمل خلال جائحة كوفيد 19, Les Cahiers du Cread-vol.36-n 03-2020 , ص 592.

Alain BEREZIAT , Jacques LAGORCE, Nicole TURBE-SUETENS : Travail et activités à distance , éditions d'organisation, 2000, p 33.

[8] Ibid ; p 33-34.

يسمح كذلك العمل عن بعد للأشخاص المعاقين أو المتقدمين في السن أن يكون لهم نشاط يدر عليهم دخلا يستعينون به على توفير حاجياتهم و حاجيات عائلاتهم دون عناء التنقل بين البيت و مقر العمل.[9]

<u>أما بالنسبة للمستخدم</u> خاصة في حالة العمل عن بعد المأجور أو العمل عن بعد في المنزل, فإن الفائدة التي يوفرها له هذا النوع من العمل يمكن أن نلمسها من خلال المرونة التي يتميز بها و التي لها آثار مباشرة على هيكلة نفقات المؤسسة و كذا الأرباح التي قد تحققها من خلال السهولة في توزيع العمل و القدرة على التأقلم مع تغييرات السوق و إمكانية تنويع طبيعة العمل.

و من جهة أخرى فإن العمل عن بعد يسمح بتحقيق اقتصاد على المباني التي تستعمل كمكاتب من حيث ثمن الإيجار و التدفئة و الإضاءة و الكهرباء و الماء و التأمينات......إلى غير ذلك من المصاريف التي يتحملها المستخدم و التي تكون مرتبطة بتسيير مؤسسته. [10]

كما ثبت أن العمل عن بعد يسهم في زيادة إنتاجية المؤسسات, ذلك أن العامل يكون أكثر تركيزا من ذلك الذي يعمل في أماكن العمل التابعة للمستخدم بسبب قلة الانقطاعات الناتجة عن الدردشة مع الزملاء, كما يكون أكثر مثابرة على العمل لكونه يوفر التعب الناتج عن التنقلات بين المنزل و مكان العمل خارج البيت, كما أن العطل المرضية التي يلجأ إليها العمال عادة و التي تكون في غالب الأحيان بسبب تعب عابر أو مجرد تكاسل تقل في حالة العمل عن بعد, حيث أن العامل في هذه الحالة لا يجد نفسه مجبرا على الخروج من البيت لكسب قوت يومه.[11]

هذا و لا تقتصر الإيجابيات التي يحملها العمل عن بعد على العامل و صاحب العمل فقط و إنما نلمسها كذلك بالنسبة **<u>للاقتصاد الوطني</u>** , حيث أنه يلعب دور مهم في التقليل من البطالة بالإضافة إلى ذلك فهو يسمح بنقل العمل إلى مناطق بعيدة عن مراكز الإنتاج الرئيسية ما يساهم في إخراجها من عزلتها و جعلها مناطق منتجة تعمل على تطوير و ازدهار الاقتصاد الوطني.[12]

الفرع الثاني: مساوئ العمل عن بعد.

رغم المزايا أو المحاسن التي لمسناها في هذا النوع من طرق تنفيذ العمل, إلا أنه لا يخلو من بعض المساوئ أو العيوب خاصة بالنسبة للعمال و التي يمكن أن نجملها في عزلتهم و عدم احترام شروط العمل خاصة تلك المتعلقة بالنظافة و الأمن و أوقات العمل, و خاصة عدم وضوح إن لم نقل اختفاء الحد الفاصل بين الحياة العملية و الحياة العائلية أو الشخصية لهؤلاء العمال, الأمر الذي يؤثر سلبا على الجانب النفسي و البسيكولوجي لهم و لمحيطهم[13], زيادة على أن العامل قد يجد نفسه أمام الحاسوب ساعات طويلة قد تؤدي به إلى مخاطر جديدة

---

[9] Frédéric ROBERT : Le télétravail à domicile, collection droit social, 2005, p 50.

[10] سعاد بوختالة: المرجع السابق, ص 10. آمال بن رجدال: المرجع السابق, ص 592.

[11] سعاد بوختالة: المرجع السابق, ص 10.

[12] Alain BEREZIAT , Jacques LAGORCE, Nicole TURBE-SUETENS : op.cit , p 34.

سعاد بوختالة: المرجع السابق, ص 11.

[13] Dans un souci de productivité, il est également essentiel que les travailleurs aient la possibilité de travailler aux heures et aux endroits qui leur conviennent le mieux. Toutefois, ajoute le spécialiste, il convient de mainteni ر r un équilibre entre travail et vie privée. L'avantage du télétravail réside dans sa très grande flexibilité, mais il faut

تتعلق بمسألة الأمن و السلامة في البيئة الرقمية[14], كذلك قد يجد العامل عن بعد نفسه في مواجهة نقص الوسائل و الأدوات التي يتطلبها هذا النوع من العمل خاصة توفر أجهزة الإعلام **الآلي** و/أو وسائل الاتصال و كذا جودة تدفق الانترنت حيث يتعين أن تكون هذه الأخيرة ذات تدفق عالي.[15]

المبحث الثاني: تعزيز العمل عن بعد و مدى تأثير الإجراءات المشجعة له على طبيعته القانونية.

أبحث هنا على مدى تأثير الإجراءات التي اتخذتها الدول و من بينها الجزائر لتفعيل العمل عن بعد لوقف أو على الأقل التقليل من انتشار فيروس كورونا و هل أثر ذلك على طبيعة العلاقة العقدية التي تربط بين العامل و المستخدم, أبدأ بتوضيح الطبيعة القانونية للعمل عن بعد (المطلب الأول) ثم أنتقل إلى مدى تأثير تفعيل العمل عن بعد على هذه الطبيعة (المطلب الثاني).

المطلب الاول: الطبيعة القانونية للعمل عن بعد.

تعتبر الطبيعة القانونية للعمل عن بعد ذات أهمية بالغة, حيث أنه و حسب طريقة و ظروف تنفيذه يمكن أن يدخل إما في إطار عقد عمل مأجور أو عقد عمل في المنزل أو في إطار عمل حر, حيث أن وجود عقد عمل من عدمه لا يتوقف على الإرادة التي صرح بها الأطراف و لا على التسمية التي أعطوها لاتفاقهم و إنما ترتبط بالظروف الواقعية التي ينفذ في إطارها النشاط أو العمل و هذا ما يعرف بمبدأ الواقعية Le principe de réalité .[16]

فصاحب العمل يفضل أن تكون العلاقة التي تربطه بالعامل في إطار عقد المقاولة بسبب المرونة التي يمكن أن يحققها هذا النوع من العلاقات و كذا بسبب عدم تحمل الالتزامات المالية التي يخضع لها إذا كان في إطار علاقة عمل, خاصة التزامات الضمان الاجتماعي.

أما بالنسبة للعامل عن بعد فهو يفضل طبعا أن يكون العقد الذي يربطه بصاحب العمل هو عقد عمل حتى يستفيد من الحماية التي يقررها قانون العمل سواء من ناحية الأجر أو من ناحية الحماية الجماعية و الاجتماعية التي يستفيد منها الأجراء بصفة عامة.

أتطرق فيما يلي للحالات التي يمكن اعتبار العامل فيها عامل أجير أو عامل في المنزل أو عامل حر.

الفرع الأول: العامل عن بعد عامل أجير.

يكتسب العامل عن بعد صفة العامل الأجير إذا كيف العقد الذي يربطه بصاحب العمل على أنه عقد عمل, و لذلك يجب أن تتوافر علاقة التبعية القانونية La subordination juridique , و يقصد بهذه الأخيرة قيام

---

savoir couper. **Le travail à distance, préfiguration du monde post-COVID-19, selon l'ONU,** rapport 06 abtope du département de la communication globale de l'ONU, 17 juillet 2020, p 2.

[14] آمال بن رجدال: المرجع السابق, ص 594.

[15] المرجع نفسه, ص 593.

[16] Jean-Emmanuel RAY : Le droit du travail à l'épreuve des NTIC, collection droit vivant, Editions Liaisons, 2001, p 32.

العامل بتنفيذ عمل لحساب صاحب عمل أو مستخدم و الذي تكون له صلاحية الإدارة و الإشراف و سلطة إصدار الأوامر و التوجيهات و مراقبة التنفيذ و توقيع الجزاء في حالة إخلال العامل بالأوامر الصادرة عن صاحب العمل.[17]

و من بين أهم مظاهر سلطة الإشراف و الإدارة و الرقابة التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العامل هو حقه في تحديد أوقات العمل و توزيعه على العمال و توزيع العمال على أماكن العمل, و وضع النظام الداخلي للعمل و سلطة التأديب.........[18]

فالعمل التبعي إذن هو ذلك الذي ينفذه عادة من طرف العامل وحده دون أية مساعدة في المكان و حسب التوقيت الذي يحدده صاحب العمل, باستعمال الآلات و المواد الأولية المقدمة من طرفه و تحت رقابته, و عليه تستخلص التبعية القانونية من الظروف التي ينفذ فيها العمل, فإذا كان مكان و أوقات العمل محددة من طرف من ينفذ العمل لحسابه نكون أمام عقد العمل.

و للتبعية القانونية مفهومان **مفهوم ضيق** يتمثل في التبعية الفنية و مقتضاها أن تبعية العامل لا تتحقق إلا في حالة خضوعه لتوجيه كامل لصاحب العمل في الدقائق الفنية للعمل و **مفهوم موسع,** و يقصد به التبعية التنظيمية التي تتحقق بخضوع العامل في أدائه لعمله لإدارة و إشراف رب العمل في الجانب التنظيمي فقط.

و عليه فحتى يدخل العامل عن بعد في دائرة العمال الأجراء و يكيف العقد الذي يربطه بصاحب العمل على أنه عقد عمل, يجب أن ينفذ هذا العامل عملا يطلبه منه المستخدم تحت سلطته و إشرافه و أن يكون لهذا الأخير عليه سلطة إعطاء الأوامر و التوجيهات و مراقبة تنفيذ العمل و فرض الجزاءات في حالة مخالفته لأوامره.[19]

الفرع الثاني: العامل عن بعد عامل في المنزل.

يمكن كذلك أن يكتسب العامل عن بعد صفة العامل في المنزل إذا توفرت شروط هذا النوع من العلاقات, و هي تلك التي نصت عليها المادة 2 من المرسوم التنفيذي المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل[20] و التي يجب أن تتحقق مجتمعة, أورد هذه الشروط تباعا:

أولا: المنزل كمكان لتنفيذ العمل.

أفادت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل عند تعريفها العامل في المنزل بأنه: **" كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع و خدمات أو أشغال تغييرية........"** و عليه فإنّ المنزل كمكان لتنفيذ العمل يعتبر شرط مهم لاكتساب صفة العامل في المنزل, فيجب أن ينفذ العمل في منزل العامل و خارج أماكن العمل التابعة للمستخدم , بغض النظر عن كون هذا المنزل مملوكا للعامل أو أن يكون مستأجراً أو شاغلاً له, و يجب أن يتخذ تقديم العمل في المنزل صفة الديمومة و الثبات و أن لا

---

[17] Antoine MAZEAUD : Droit du travail,Montchrestien,1998, p 235.
[18] Catherine PUIGELIER : Droit du travail- les relations individuelles-, 2éme édition, Armand Colin, 2000, p37.
[19] Céline BOTTO : op.cit , p 18.
[20] المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل, الجريدة الرسمية العدد 82 لسنة 1997.

يكون يصفة عرضية أو مؤقتة[21], و يترتب على ذلك أن يتحول جزء من منزل العامل في حالة العامل عن بعد إلى مكتب مزود بكل التجهيزات و أجهزة الإعلام الآلي أو أي جهاز آخر للاتصال و يكون ضروريا لقيام العامل بعمله على أكمل وجه.[22]

ثانيا: التنفيذ الشخصي للعمل أو بمساعدة أشخاص محددين.

يجب كذلك حتى يكتسب العامل عن بعد صفة العامل في المنزل أن ينفذ العمل المطلوب منه لوحده أو بمساعدة أشخاص محددين حصرتهم المادة 02 السابقة الذكر في أعضاء من عائلته دون أن توضح من هم المقصودين بهذه العبارة , و لا يمكنه الاستعانة بأية يد عاملة مأجورة حيث أن ذلك يعتبر مضاربة على اليد العاملة التي يستخدم و يدير, ما من شأنه أن يفقده صفة العامل في المنزل.

ثالثا: القيام بالعمل لحساب مستخدم واحد أو أكثر.

الشرط الثالث من الشروط التي يجب أن تتوافر حتى يعتبر العامل عن بعد عاملا في المنزل هو أن ينفذ عملا عهد إليه من طرف مستخدم واحد أو أكثر, و المستخدم في المنزل هو كل شخص طبيعي أو معنوي, عام أو خاص يمارس نشاطا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا و يشغّل عامل واحد أو أكثر في المنزل.[23]

و عليه فحتى يوصف العامل عن بعد بأنه عامل في المنزل يجب أن ينفذ عملا لحساب مستخدم سواء كان نشاطه صناعيا تجاريا أو حرفيا و سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا عاما أو خاصا بشرط أن يندرج نشاطه ما بين العمل المطلوب تنفيذه من العامل و المستهلك النهائي, كما يحتفظ العامل في المنزل بمركزه مهما كان عدد المستخدمين مقدمي العمل, ذلك أن القانون يسمح له بالعمل لصالح مستخدم واحد أو أكثر.[24]

رابعا: الأجر.

يجب حتى يكتسب العامل عن بعد صفة العامل في المنزل أن يتقاضى أجرا مقابل العمل الذي يقوم به لحساب المستخدم الذي طلبه منه, و يعتبر الأجر من بين أهم ما يميز بين العمل في المنزل و أنشطة اقتصادية أخرى مشابهة له.

نص المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل في المادة 08 منه على أجر العمال في المنزل دون ان يكون واضحا في كيفية تحديده و تبيان الأسس المقدمة في ذلك بدقة.

[21] سعاد بوختالة: المرجع السابق, ص 17.

[22] Maxime PIGEON : op.cit, p 83.

[23] المادة 03 من المرسوم التنفيذي 97-474 المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل.

[24] سعاد بوختالة: المرجع السابق ص 19.

خامسا: مصدر المواد الأولية و أدوات العمل.

نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المتعلق بالعمال في المنزل على أنه: **"..........ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية و أدوات العمل أو يتسلمها من المستخدم دون أي وسيط."**, يكتسب إذن العامل عن بعد صفة العامل في المنزل إذا كان يتحصل بنفسه على المواد الأولية و أدوات العمل التي يحتاج إليها أو يتسلمها من المستخدم دون أن يؤثر ذلك على مركزه القانوني بشرط عدم تدخل أي وسيط في عملية الحصول على هذه المواد أو الأدوات[25], و نقصد هنا بالأدوات التي يستعملها, أجهزة الإعلام الآلي أو كل جهاز إعلام أو اتصال يحتاجه العامل للقيام بعمله و يكون مرتبط بالجهاز المركزي في المؤسسة المستخدمة.

الفرع الثالث: العامل عن بعد عامل حر.

إنّ أهم ما يميز العمل الحر عن العمل المأجور هو أنه في هذا الأخير يتقاضى العامل أجرا مقابل العمل الذي يقوم به, في حين تشكل أرباح المقاول مقابل رأس ماله بالإضافة إلى عمله و كذا الأخطار التي يتحملها.

ثم أنه في العمل الحر لا نجد أهم ما يميز عقد العمل ألا و هو علاقة التبعية القانونية, فالعامل عن بعد الحر مثله مثل أي عامل حر آخر يختار زبائنه, يمكنه رفض الطلبيات المقدمة له, يفاوض في الأسعار و الآجال لحسابه الخاص و يتحمل المخاطر التي قد تتعرض لها مؤسسته.

ما يميز كذلك العامل عن بعد الحر بالمقارنة مع العامل عن بعد الأجير أنه يملك وسائل العمل, و يعمل لحسابه الخاص بمعنى أنه يتحمل وحده الأخطار الناجمة عن نشاطه و يجني وحده الأرباح و خاصة لا يعمل تحت رقابة أي سلطة سلمية[26], فإذا توافرت هذه المعايير اعتبر العامل عن بعد عاملا حراً.

المطلب الثاني: الإجراءات المشجعة للعمل عن بعد وضع استثنائي.

بتاريخ 11 مارس 2020 كيفت منظمة الصحة العالمية فيروس كوفيد 19 الذي انتشر عبر العالم بداية من مدينة يوهان الصينية أواخر سنة 2019 على أنه جائحة و طلبت من الحكومات التأهب لمواجهة الموجة الأولى من خلال تطبيق عدة إجراءات فردية و جماعية لا سيما استخدام الأقنعة و التباعد الجسدي و تطبيق ممارسات غسل الأيدي و تطبيق قواعد الصحة المتعلقة بالجهاز التنفسي و تطهير الأسطح و كذا إجراءات الإغلاق الجزئي أو الكلي و الحجر المنزلي, ما دفع الحكومات إلى اللجوء إلى العمل عن بعد و تشجيعه, و من بين الدول التي التزمت بتعليمات منظمة الصحة العالمية, الدولة الجزائرية من خلال المرسوم التنفيذي رقم 20-69 يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) و مكافحته[27], حيث نصت المادة 06 منه على وضع 50 % على الأقل من مستخدمي كل مؤسسة و إدارة عمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر, كما نصت المادة 15 من المرسوم

[25] المرجع نفسه, ص 21.

[26] Céline BOTTO : op.cit , p 24.

[27] مرسوم تنفيذي رقم 20-69 مؤرخ في 26 رجب عام 1441 الموافق 21 مارس سنة 2020, يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) و مكافحته, الجريدة الرسمية العدد 15 لسنة 2020.

التنفيذي رقم 20-70 المحدد لتدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) و مكافحته[28]، على تمديد التدابير المنصوص عليها في المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 20-69 و المتعلقة بوضع 50 % على الأقل من مستخدمي المؤسسات و الإدارات العمومية إلى القطاع الاقتصادي العمومي و الخاص.

هذه الإجراءات المتعلقة بتوقيف 50 % على الأقل من مستخدمي المؤسسات و الإدارات العمومية و كذا القطاع الاقتصادي العمومي و الخاص مع دفع أجورهم تمثل خطر على الاقتصاد الوطني، ما استدعى الحكومة الجزائرية إلى تفعيل العمل عن بعد من خلال المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 20-69 و التي نصت على أنه: " **يمكن أن تتخذ المؤسسات و الإدارات العمومية كل إجراء يشجع العمل عن بعد في ظل احترام القوانين و التنظيمات المعمول بها .**"، إلا أنه من ناحية تشريعات العمل في الجزائر لا يوجد أي إطار قانوني ينظم العمل عن بعد ما عدا المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل و الذي جاء تطبيقا لأحكام المادة 04 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل[29]، مع الإشارة إلى أن العمل في المنزل هو شكل من أشكال العمل عن بعد و لا يمكن الاعتماد على الأحكام المتعلقة به و تطبيقها على بقية الأشكال، كما تجدر الإشارة إلى أن الأحكام المتضمنة في هذا المرسوم ليست هي الأولة من نوعها لتنظيم شكل من أشكال العمل عن بعد في الجزائر و إنما سبق و أن نص عليها المشرع ضمن الأمر رقم 75-31 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص[30]، حيث تضمن القسم الأول منه و المعنون " العمل في المنزل " و الذي جاء تحت الفصل الثالث تحت عنوان " أحكام خاصة ببعض أصناف العمال " موادا تتعلق بالعمال في المنزل من 69 إلى 72 التي عرفت كل من العامل و صاحب العمل و استبعدت معيار التبعية القانونية لاكتساب صفة العامل في المنزل.

و السؤال الذي يطرح نفسه في هذا المقام، هل أن اللجوء إلى العمل عن بعد كحل أخذت به الدول و من بينها الجزائر أثناء جائحة كورونا يغير من طبيعة علاقة العمل فتصبح علاقة عمل عن بعد، بعدما كانت علاقة عمل عادية؟.

في هذه الحالة و على اعتبار أن جائحة كورونا هي قوة قاهرة و حالة استثنائية فإن إعمال أو تفعيل العمل عن بعد لأجل منع انتشار فيروس كورونا أو على الأقل الحد منه لا يحول علاقة العمل العادية إلى علاقة عمل عن بعد، لأنه من شروط العمل عن بعد أن ينفذ العامل العمل المطلوب منه خارج أماكن العمل التابعة للمستخدم بصفة دائمة و مستمرة و ليس بصفة عرضية و مؤقتة و باستعمال التكنولوجيات الحديثة للإعلام و الاتصال، و لأنه و في هذه الحالة اللجوء إلى العمل عن بعد كان بسبب الجائحة و لمنع او الحد من انتشارها، أي أن اللجوء إليه كان بصفة استثنائية و طارئة و بمجرد انتهاء هذه الجائحة سيعود هؤلاء العمال إلى مناصب عملهم في مقرات

---

[28] مرسوم تنفيذي رقم 20-70 مؤرخ في 29 رجب عام 1441 الموافق 24 مارس سنة 2020، يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) و مكافحته، الجريدة الرسمية العدد 16 لسنة 2020.

[29] القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية العدد 17 لسنة 1990.

[30] الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية العدد 39 لسنة 1975.

المؤسسات المستخدمة, فإن علاقة العمل تبقى علاقة عمل عادية أو تقليدية و ما كان اللجوء إلى العمل عن بعد إلاّ بصفة استثنائية من أجل استمرارية العمل و المؤسسة.

خاتمة

إن العمل عن بعد كنمط أو طريقة لتنظيم العمل ليس بالجديد و لكن ظهور التكنولوجيات الحديثة للإعلام و الاتصال و كذا التحول الرقمي الذي تشهده كل دول العالم أعطى له طابعا جديدة و أهمية خاصة, و أكد الحاجة إلى هذا الشكل من أشكال تنظيم علاقات العمل خاصة بعد انتشار جائحة كورونا كوفيد-19 ما أدى بالدول و الحكومات و منها الجزائر إلى تشجيعه.

إلا أن إعمال العمل عن بعد في الجزائر كآلية من آليات مكافحة فيروس كورونا و منع أو الحد من انتشاره لم يؤثر على علاقات العمل التي تحولت في ظل جائحة كورونا إلى العمل عن بعد و غنما عادت إلى طبيعتها بمجرد انتهاء الجائحة.

و مع ذلك و لأنه من المنتظر في الجزائر كما في بقية دول العالم أن اللجوء إلى العمل عن بعد لن يتوقف مع انتهاء جائحة كورونا كوفيد-19 و إنما سيصبح جزء من وضع طبيعي جديد خاصة في ظل انتشار الرقمنة و الاتصالات المتطورة, بات من الضروري على المشرع الجزائري التدخل لتنظيم هذا النوع من العمل و وضع أطره القانونية.

قائمة المراجع:

الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص, الجريدة الرسمية العدد 39 لسنة 1975.

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم, الجريدة الرسمية العدد 17 لسنة 1990.
- المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل, الجريدة الرسمية العدد 82 لسنة 1997.
- مرسوم تنفيذي رقم 20-69 مؤرخ في 26 رجب عام 1441 الموافق 21 مارس سنة 2020, يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) و مكافحته, الجريدة الرسمية العدد 15 لسنة 2020.
- مرسوم تنفيذي رقم 20-70 مؤرخ في 29 رجب عام 1441 الموافق 24 مارس سنة 2020, يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) و مكافحته, الجريدة الرسمية العدد 16 لسنة 2020.
- آمال بن رجدال: إشكالية العمل عن بعد في التشريع الجزائري كنمط حديث لتنظيم العمل خلال جائحة كوفيد 19, Les Cahiers du Cread-vol.36-n 03-2020 , ص 592.
- سعاد بوختالة: علاقة العمل الخاصة بالعمال في المنزل, ماجستير, كلية الحقوق, جامعة الجزائر1, 2005.

- Jean-Emmanuel RAY : Le droit du travail à l'épreuve des NTIC, collection droit vivant, Editions Liaisons, 2001.
- Antoine MAZEAUD : Droit du travail,Montchrestien,1998.
- Catherine PUIGELIER : Droit du travail- les relations individuelles-, 2éme édition, Armand Colin, 2000.
- Alain BEREZIAT , Jacques LAGORCE, Nicole TURBE-SUETENS : Travail et activités à distance , éditions d'organisation, 2000.
- Frédéric ROBERT : Le télétravail à domicile, collection droit social, 2005.
- Maxime PIGEON : Le droit du travail à l'épreuve des nouvelles technologies, thèse de doctorat, Université Panthéon-Assas (Paris2), 2002.
- Celine BOTTO : Le télétravail, DEA de droit social, Université Panthéon-Assas, 2003.
- **Le travail à distance, préfiguration du monde post-COVID-19, selon l'ONU,** rapport 06 abtope du département de la communication globale de l'ONU, 17 juillet 2020.

LE TRAVAIL DANS UNE ECONOMIE NUMERIQUE : VERS UN NOUVEAU MODELE ORGANISATIONNEL

Dr.SOUKI Hakima et Dr. ASMANI Arezki
Université de Mouloud MAMMERI de TIZI OUZOU. Algérie.

Résumé

Le monde du travail dans un contexte de digitalisation a fait l'objet d'un débat houleux aussi bien dans la sphère académique que politique. Deux visions s'affrontent, la première met en exergue la fin du droit social, de la régulation du temps de travail, plus d'horaires ni de bureaux, plus de procédure de licenciement, une autre vision plus optimiste quant à elle considère la digitalisation comme une source formidable d'opportunité à savoir le développement de nouvelles activités liées à la réparation, la location et la facilitation du travail industriel, la modification de la structure et le contenu des métiers…

La question à laquelle nous essaierons de répondre dans cette communication est la suivante : ce nouveau modèle économique basé sur la numérisation des économies serait- il le moteur d'une forte croissance économique et de la création de nombreux emplois ou serait-il source de la précarisation et de la destruction de l'emploi ?

Nous tentons de dresser un état des lieux du débat sur la base des principales publications parues ces deux ou trois dernières années sur les effets de la digitalisation sur les économies en général et le monde du travail en particulier.

La première partie de cette communication sera consacrée au nouveau modèle économique basé sur le numérique et ses spécificités, la seconde partie quant à elle sera réservée aux retombées économiques et sociales de cette nouvelle économie sur l'entreprise d'une part et l'organisation du travail d'autre part.

Mots clés : économie numérique, nouveau modèle de croissance économique, changement organisationnel, nouvelles formes de travail

ملخص

كان عالم العمل في سياق الرقمنة موضوع نقاش ساخن في كل من المجالين الأكاديمي والسياسي. تتعارض رؤيتان ، الأولى تسلط الضوء على نهاية القانون الاجتماعي ، وتنظيم وقت العمل ، ولا مزيد من الساعات أو المكاتب ، ولا مزيد من إجراءات الفصل ، وهناك رؤية أخرى أكثر تفاؤلاً تعتبر الرقمنة مصدرًا كبيرًا للفرص ، أي تطوير أنشطة جديدة ذات صلة لإصلاح وتأجير وتسهيل الأعمال الصناعية وتعديل هيكل ومحتوى الحرف ...

السؤال الذي سنحاول الإجابة عليه في هذا البيان هو التالي: هل سيكون هذا النموذج الاقتصادي الجديد القائم على رقمنة الاقتصادات محركًا للنمو الاقتصادي القوي وخلق العديد من الوظائف أم أنه سيكون مصدرًا للعرضية وتدمير الوظائف؟

نحاول إجراء جرد للنقاش بناءً على المنشورات الرئيسية المنشورة على مدار العامين أو الثلاثة أعوام الماضية حول تأثيرات الرقمنة على الاقتصادات بشكل عام وعالم العمل بشكل خاص.

سيخصص الجزء الأول من هذا الاتصال للنموذج الاقتصادي الجديد القائم على الرقمية وخصوصياتها، وسيخصص الجزء الثاني للتداعيات الاقتصادية والاجتماعية لهذا الاقتصاد الجديد على الشركة من جهة وتنظيم العمل. من ناحية أخرى.

الكلمات المفتاحية: الاقتصاد الرقمي، نموذج جديد للنمو الاقتصادي، التغيير التنظيمي، أشكال العمل الجديدة

1. Introduction

L'économie mondiale se transforme en raison de l'évolution rapide et de l'utilisation croissante des technologies de l'information et des communications (TIC). Bien que le rythme de la transformation numérique varie, tous les pays sont concernés. Cela a des implications importantes pour la mise en œuvre du développement durable, qui présente des opportunités majeures ainsi que des défis pour les pays en développement

Une des caractéristiques des économies ces dernières années a été la croissance exponentielle de l'agrégation d'informations lisibles par machine, ou de données numériques sur Internet. Cela a été accompagné d'une expansion des grandes analyses de données, de l'intelligence artificielle (IA), du cloud computing et des nouveaux modèles commerciaux (plateformes numériques). Avec l'augmentation du nombre de dispositifs d'accès à l'internet, le nombre croissant de personnes utilisant des services numériques et le nombre croissant de chaînes de valeur connectées numériquement, le rôle des données et des technologies numériques est appelé à se développer davantage. Par conséquent, l'accès aux données et la capacité de transformer les données en intelligence numérique sont devenues essentiels pour la compétitivité des entreprises. Les producteurs et les exportateurs sont de plus en plus dépendants de l'analyse des données à mesure que les opérations se numérisent, et ceci par leur utilisation des services de soutien qui nécessitent l'accès aux données tels que l'expédition et le transport, la distribution au détail et la finance.

La notion d'économie numérique est devenue un lieu commun pour décrire la façon dont la technologie numérique modifie les modes de production et de consommation. Bien que l'économie numérique ait été initialement axée sur les pays développés, ses implications ont une portée mondiale et touchent de plus en plus les pays en développement de multiples façons.

Nous mèneront dans cet article une réflexion sur les implications du modèle économique basé sur les nouvelles technologies sur les activités et la croissance économique des pays, mais aussi et surtout sur l'impact de la numérisation de l'économie sur l'emploi et le marché du travail.

2. Economie numérique : De quoi parle-t-on ?

2.1. Définitions

Comme le monde n'en est qu'aux premiers stades de la numérisation, l'économie numérique en évolution et plusieurs autres termes économiques connexes manquent de définitions largement acceptées. Il peut y avoir de nombreuses interprétations d'un même terme dans la littérature et les analyses pertinentes, ainsi que dans différents forums. Cela s'explique par la nouveauté et le manque de compréhension ou de clarté en ce qui concerne ce phénomène. Il peut également refléter la vitesse élevée du progrès technologique. Les définitions standards sont souvent en retard par rapport à la vitesse de l'évolution technologique (UNCTAD, 2019).

L'économie numérique fait référence à un large éventail d'activités économiques qui utilisent l'information et la connaissance numérisées comme facteurs clés de production. L'internet, l'informatique en nuage, les données volumineuses, les technologies de pointe et d'autres nouvelles technologies numériques sont utilisées pour collecter, stocker, analyser et partager des informations sous forme numérique et transformer les interactions sociales. La numérisation de l'économie crée des avantages et des gains d'efficacité car les technologies numériques sont le moteur de l'innovation et alimentent les possibilités d'emploi et la croissance économique. L'économie numérique imprègne également tous les aspects de la société, en influençant la manière dont les gens interagissent et en provoquant de vastes changements sociologiques.

Nous essayerons dans ce qui suit de mettre en avant certaines définitions de certains auteurs, qui nous permettront de saisir au mieux le concept pivot de cet article : L'économie digitale.

Le concept d'économie numérique ou digitale est apparu en 1995, lorsque ce concept a été associé au développement des technologies de l'information. Avec le temps, ce terme a acquis un sens plus large et a commencé à couvrir toutes les sphères de la vie.

Lane (1999, p.318), (Assistant to the US President for Science and Technology) définit l'économie digitale comme suit: *"....la convergence des technologies de l'informatique et de la communication et les flux d'informations et de technologies qui en résulte de l'utilisation d'internet, qui stimule l'ensemble du commerce électronique et qui engendrent de vastes*

changements organisationnels". Dans cette définition l'auteur met l'accent sur le e-commerce, et son impact sur les changements au sein des organisations.

Selon Brynjolfsson & Kahin (2000, p.89): *"...l'économie digitale est la transformation récente et encore largement non réalisée de tous les secteurs de l'économie par la numérisation informatique de l'information".* Ici l'auteur se concentre dans sa définition sur d'autres aspects notamment macroéconomiques, emploi, et compétitivité.

Mesenbourg (2000, p. 137) définit l'économie numérique comme *"ayant trois composantes principales :*

- L'infrastructure du commerce électronique est la part de l'infrastructure économique utilisé pour soutenir le commerce électronique et la conduite du processus du e-commerce.

- E-business : est tout processus qu'une entreprise commerciale mène sur des réseaux informatisés"

- Commerce électronique (e-commerce) : est la valeur des biens et services vendus sur les réseaux informatiques".

Dans cette définition l'accent est plutôt mis sur la mesure de la digitalisation de l'économie.

L'OCDE (2013, p.77) nous donne une définition plus simple de l'économie digitale : *"L'économie numérique permet et exécute les échanges de biens et de services par le biais du commerce électronique sur l'Internet"*

Pour British Computer Society (2014, p.67) *"L'économie numérique se réfère à une économie basée sur les technologies numériques, bien que nous percevions de plus en plus cela comme la conduite d'affaires à travers des marchés basés sur l'Internet et le World Wide Web"*

Pour Knickrehm et al (2016, p. 212): *"L'économie numérique est la part de la production économique totale dérivée d'un certain nombre de grandes entrées "numériques". Ces intrants numériques comprennent les compétences numériques, les équipements numériques (matériel, logiciels et équipements de communication) et les biens et services numériques intermédiaires utilisés dans la production. Ces mesures générales reflètent les fondements de l'économie numérique".*

Oxford dictionary (2017, p. 423) définit l'économie digitale comme : *"Une économie qui fonctionne principalement au moyen de la technologie numérique, en particulier les transactions électroniques effectuées sur Internet".*

Comme nous pouvons bien le constater les définitions de l'économie digitale restent très variées, chaque auteur met en exergue sa vision en fonction d'un paramètre donné. Par contre, nous pouvons remarquer, que la majorité des définitions se convergent vers une seule idée qui tourne autour de l'utilisation de l'internet et de la technologie dans les activités économiques et commerciales. Lane (1999) et Mesenbourg (2000) sont ceux qui orientent leurs définitions vers le centre d'intérêt de cette communication à savoir le changement organisationnel et de modèle économique.

La compréhension plus approfondie (sans se limiter à des définitions) du concept de l'économie numérique passe à notre sens par l'étude d'impact de celle-ci sur la croissance économique.

2.2. L'impact du numérique sur la croissance économique

La question de l'impact des secteurs de l'économie numérique sur la croissance et la productivité a déjà donné lieu à un grand nombre de débats et de publications. Au début de la décennie 2000, l'émergence d'une "nouvelle économie" a été saluée, dont la dynamique de croissance non inflationniste et durable repose sur la diffusion de ces technologies au sein du système productif. Les progrès réalisés dans la mémorisation, le traitement et la transmission des données numériques ont permis les secteurs de l'informatisation, des télécommunications et de l'audiovisuel à converger. Les fournisseurs des équipements et services des technologies de l'information et de la communication constituent aujourd'hui une véritable "nouvelle économie basée sur le numérique". La diffusion rapide de ces technologies numériques a contribué à la croissance de l'économique, notamment de l'économie américaine. Dans cette partie, les données concernent les pays développés et les pays émergents et cela pour deux raisons : leurs économies sont en avance dans le domaine du numérique d'une part et une production des statistiques relatives à ce domaine est disponible pour pouvoir les analyser.

Les plateformes numériques (voir le point 2.3. de cette communication) sont de plus en plus importantes dans l'économie mondiale. La valeur combinée des entreprises de plate-forme avec une capitalisation boursière de plus de 100 millions de dollars a été estimée à plus de 7 000 milliards de dollars en 2017, soit 67 % de plus qu'en 2015. Le trafic mondial du protocole Internet, un proxy pour les flux de données, a connu une croissance spectaculaire, mais le monde n'en est qu'aux premiers jours de l'économie basée sur les données. (Tableau 1).

Tableau 1 : Le trafic mondial du protocole Internet (GB trafic par jour)

1992	2002	2017	2022
100 GB/jour	100 GB par seconde	46 600 GB per seconde	150700 GB par seconde

Source : Rapport CNUCED 2019.

Cette évolution spectaculaire attendue dans le trafic mondiale, donne aux économies une autre dimension, leurs offrant des opportunités multiples pour s'accaparer la valeur issue des activités économiques basées sur la digitalisation.

Aujourd'hui, les deux pays qui ont réussi à tirer de la valeur grâce à cette digitalisation croissante sont les USA et la Chine. En effet, l'économie digitale est géographiquement concentrée dans ces deux pays, États-Unis et Chine : 90 % de la valeur de la capitalisation boursière des 70 plus grandes plateformes numériques du monde. (Tableau 2).

Tableau 2 : Capitalisation boursière des plateformes numériques

Pays/ Région	Capitalisation boursière
USA	68%
Chine	22%
Europe	3,6%
Afrique	1,3%
Asie	27%
Amérique latine	0,2%

Source : Rapport CNUCED 2019.

La valeur économique a traditionnellement été étroitement associée à la production de biens et de services. Les questions clés dans la définition de la valeur économique concernent la manière dont les produits sont fabriqués et partagés dans l'ensemble de l'économie (distribution) ainsi que ce qui est fait des revenus de cette production (réinvestissement). C'est la transformation productive des matières premières en biens et services qui créent la richesse, laquelle peut potentiellement être distribuée à travers la société (Mazzucato, 2018). Dans ce contexte, les principaux acteurs de l'économie sont les producteurs, les consommateurs et le gouvernement, tandis que l'objectif principal est la production de biens et de services. La production est basée sur différentes ressources, telles que la main-d'œuvre, et les différentes formes de capital, tant physique qu'humain.

Dans les nouveaux modèles commerciaux de l'économie numérique, les deux forces émergentes et connexes qui permettent la création de valeur sont : la « platformisation » et la monétisation du volume de données numériques en rapide expansion. Les plateformes numériques sont devenues des acteurs centraux de cette économie, et les données numériques

sont devenues une ressource clé qui peut conduire à la création de valeur. Leur interaction a un impact significatif sur la capture des la valeur créée. Étant donné que l'économie numérique n'a commencé à émerger dans plupart des pays en développement que récemment, il existe peu de preuves de ses effets sur la création de valeur et la distribution. Il est important d'identifier les moyens dans laquelle les entreprises peuvent créer de la valeur, en s'attaquant aux obstacles à ces processus. Cela permet une compréhension du potentiel de création et de répartition de la valeur, voies de mise à niveau, gouvernance de la valeur et des formes de saisie de la valeur

Tableau 3 : Part de la digitalisation dans la croissance économique de certains pays développés (2018).

Pays	Part au PIB %	Investissement des entreprises en digitalisation%	dépense du gouvernement en digitalisation%	Exportation des TIC%
USA	10.9	5.0	1.3	1.4
Chine	10	1.8	0.4	5.8
UE	8.2	3.9	1.0	2.5
Brésil	6.2	3.6	0.8	0.1
Inde	5.5	2.0	0.5	2.9
Russie	3.9	2.2	0.5	0.5

Source: Svetlana Igorevna Ashmarina, Digital Age: Chances, Challenges and Future, Edition Springer Nature Switzerland AG 2020, page 134.

L'expérience des principaux pays montre que le développement économique numérique augmente la compétitivité économique, permet de réduire les prix et offre un avantage significatif aux entreprises et aux consommateurs. Comme nous pouvons le constater sur ce tableau, la digitalisation de l'économie a contribué à la création de valeur à hauteur de 11% aux USA, de 10% en Chine, et de 5.5% en Inde. Ces même pays arrivent même à exporter leurs technologies. Nous remarquons également, que lorsque les dépenses en digitalisation sont importantes, les retombées positives sur l'économie se multiplient.

Les domaines prioritaires pour le développement économique numérique pour ces pays développés sont la construction d'une maison intelligente, la production de drones, la création d'une ville numérique, la création de réseaux professionnels et l'utilisation importante d'imprimantes 3D, ajouté à cela l'analyse des données privées, et la robotisation.

Dans ce travail notre étude ne se limite pas aux retombés macroéconomiques du numérique, elle a pour objet principal de s'intéresser à ses effets microéconomiques en l'occurrence le changement organisationnel et la réorganisation du travail.

3. Le numérique et le changement organisationnel : l'émergence d'un nouveau modèle d'entreprise

L'économie numérique dépasse le simple emploi d'outils numériques. Ainsi, le fonctionnement en réseau, l'usage de *datas*, la dématérialisation, non seulement des produits, mais aussi des processus de production et de livraison, sont autant de changements qui bouleversent l'économie, l'entreprise, et le travail des individus, tant dans les tâches et objectifs que dans la façon de travailler, les méthodes et contextes de leur activité. Les collaborateurs exercent en mode projets, travaillent de façon collaborative et de plus en plus souvent à distance et en mobilité grâce aux outils des NTIC.

Par ailleurs, les *Digitals Natives* (natifs du numérique) attendent de leur entreprise une structure agile, ouverte et un certain pouvoir de décision. Ils veulent des organisations collaboratives et non plus des structures pyramidales. Selon Froissant et al. (2012, p 54) « *D'ici à 10 ans l'organisation des entreprises sera de plus en plus structurée en mode projet. Il y aura moins de salariés et les prestataires et indépendants exerceront de façon ponctuelle pour les entreprises* ».

Toutes ces transformations feront l'objet de ce point en illustrant l'émergence d'un nouveau modèle économique.

2.1. La restructuration des entreprises

Pour Courtine et Trabichet (2016), les avancées technologiques modifient les tâches dans l'entreprise et les interactions entre ses parties prenantes et une modification des tâches influence directement la structure de l'organisation et donc la culture de celle-ci. L'entreprise doit dès lors insuffler une culture qui encourage les collaborations, le goût de l'expérimentation, la focalisation sur le client, l'apprentissage et le changement permanents. Enumérons un par un les transformations qu'a subies l'entreprise durant cette nouvelle ère numérique.

- **Hiérarchie aplanie :** « la numérisation a entraîné de nouveaux modèles d'organisation qui tendent vers une plus grande autonomie et une plus grande responsabilisation des employés», constate Jean Marc Hilfiker coach en entreprise cité par Goetschin et Torres (2018). En découlent ainsi des hiérarchies plus plates. Pour David Narr, directeur d'une entreprise de conseil, « le fait que les données circulent facilement a fait disparaître la hiérarchie entre les gens qui savent et ceux qui ne savent pas » une entreprise davantage décentralisée réduit les circuits de décision. Elle ne dépend plus de la seule

représentation de la réalité d'un unique individu. Certaines entreprises adoptent même un concept d'entreprise dite libérée et suppriment leur direction afin que chaque collaborateur soit un « intrapreneur »

- **Décloisonnement :** les espaces de travail partagés ont pour but de casser les barrières et de faire en sorte que les collaborateurs des diverses unités se rencontrent et puissent échanger. Une pratique importante, car les projets digitaux impliquent en général la collaboration entre des profils très différents. Il faut ainsi faire travailler ensemble les « digital natives », qui ont les compétences numériques, et les employés plus âgés qui ont la connaissance métier.
- **Open innovation ou crowdsourcing :** elle fait référence à un processus d'innovation basé sur le partage et la coopération, l'entreprise s'ouvre ainsi à une large palette d'acteurs extérieurs (chercheurs, consommateurs, start-up et autres). La démocratisation du numérique offre la possibilité aux organisations d'avoir accès à des milliers de « human cloud », autrement dit de compétences et d'expertises dont elle ne pourrait disposer si elle devait passer par les dispositifs traditionnels de recrutement. Cette innovation ouverte peut revêtir différentes formes, dont le hackathon (concours d'innovation dans un lieu donné durant un temps donné, en général moins de 48 heures, qui vise à apporter une solution à un problème en réunissant des personnes d'horizons différents). L'idée sous-jacente de l'innovation ouverte est de permettre une vision différente sur une problématique. Il n'est plus possible d'innover seul dans son coin.
- **Partage des ressources :** Autre partage, celui des ressources avec la montée en puissance notamment des FabLabs (*fabrication laboratory* en anglais), ces laboratoires de fabrication ouverts à tous. Ces lieux de partage misent sur une mutualisation des espaces physiques et du matériel de production. Ils constituent « les nouveaux lieux de fabrication numérique » (Bosque et al, 2014). En effet, on y trouve notamment des imprimantes 3D. Ces FabLabs valorisent le partage ainsi que la collaboration autour d'un même projet, offrent une assistance opérationnelle, d'éducation, technique, financière et logistique au delà de ce qui est disponible dans un seul laboratoire.
- **Nouveaux rôles du manager :** Dans une organisation où l'ensemble du personnel se situe sur un même site, on retrouve un management type top-down, dans une organisation ayant introduit les outils numériques et les mobilités des salariés sur différents sites, on retrouve plutôt une posture de manager – chef de projet et aujourd'hui le manager tend à devenir un community manager avec ce que cela implique : « *un souci d'horizontalité, une animation de don – contre-don, un rejet de la posture*

hiérarchique, un facilitateur plutôt qu'un ordonnateur ». L'enjeu du community manager réside dans la gestion et la cohabitation des deux statuts au sein de l'organisation, et la maitrise de ses interactions se produisant dans des systèmes ouverts et fluctuants. Ces communautés, ces lieux (fab-lab, hackers, coworking, incubateurs), peuvent être un moyen de réguler les pratiques de travail. L'enjeu pour le manager d'une entreprise numérique est de fédérer, de favoriser la cohésion et de permettre les échanges, autrement dit, de maintenir le lien social indispensable au fonctionnement collaboratif. Dans les structures collaboratives, la hiérarchie s'efface devant le réseau, et peut même donner lieu à l'émergence de nouveaux leaders, les *network leaders*, qui tirent leur légitimité non pas de leur statut mais de leur action dans le réseau. Les managers sont de plus en plus isolés notamment quand, par crainte de perdre leur autorité, par peur du changement, par manque de compétences ou de temps ils rejettent cette nouvelle culture. L'animation d'une équipe dispersée est d'autant plus difficile quand le manager ne dispose pas des compétences numériques ou est à cheval entre deux cultures quand il continue parallèlement à manager des équipes classiques. Ceux qui réussissent s'appuient sur les network leaders pour animer les réseaux, reconnaissent, encouragent et récompensent leur action (Duport, 2016).Les formes collaboratives les plus extrêmes tendent vers la transformation voire la suppression de la fonction de managers mais pour autant elles ont besoin de leaders.

3. 2. Réinventer le modèle d'affaire

Les questions relatives aux modèles d'affaires sont étroitement liées à la création de valeur et à ses modalités. Cette question a été largement débattue dans la littérature en économie et gestion au cours des dernières années. Suite à l'émergence d'Internet, divers points de vue ont été exprimés, soulignant en particulier le rôle de la transparence et de la mobilité des ressources. Le modèle d'affaire d'une entreprise numérique (voir figure 1) repose en partie sur la coproduction de valeur, ce qui rompt avec les conceptions traditionnelles de la création de valeur dans le monde industriel. Rappelons que, d'un point de vue industriel, la création de valeur est séquentielle, unidirectionnelle et transitive. Elle découle de transactions et se mesure en termes monétaires.

Figure 1 : chaine de valeur d'une entreprise numérique

VALUE CHAIN 2.0

Multistakholders Infrastructure

Customers Network Management

Margin

Pour Ramirez et Normann (2001, p. 89) « *la création de valeur est synchronique et interactive et peut être décrite par des constellations de valeurs* ». Les consommateurs sont considérés comme des facteurs de production et de contribution à la création de valeur. La valeur est donc créée par coproduction, et non linéairement.

Cette collaboration dans la création de valeur est davantage illustrée dans les plateformes numériques.

3.3. Entreprise de plateforme

Les plateformes « collaboratives » peuvent être définies comme des services électroniques exerçant une fonction d'intermédiaire. Leur caractéristique est de proposer des biens, des services ou des contenus à des clients qui sont produits, mis à disposition ou vendus par des contributeurs, qui peuvent être des professionnels ou de simples particuliers (l'IGAS,2016).

Pour améliorer l'efficience des transactions, la plateforme ne se limite pas à fournir une interface technique, elle organise et hiérarchise les contenus en vue de leur présentation et de la mise en relation des utilisateurs finaux. En effet, loin d'être de simples catalogues en ligne, les plateformes collaboratives animent des relations triangulaires entre les pairs (contributeurs et clients) et jouent donc un rôle de tiers de confiance. Car leur fonction d'intermédiation électronique s'appuie sur le développement d'un ensemble de services qui sécurisent les transactions entre utilisateurs (mise en visibilité, publicité, notation, sécurisation du paiement, assurance, garantie, etc.).

Drahokoupil et Fabo (2016, p. 2) résument assez bien les ingrédients du succès de ces nouveaux opérateurs : « Premièrement, les plates-formes offrent un algorithme qui permet une correspondance efficace entre les fournisseurs (…) et les utilisateurs. Deuxièmement, la technologie réduit les coûts de transaction dans la mesure où les plates-formes peuvent également faciliter les micro-transactions. Troisièmement, les plates-formes fournissent des services pour réduire ou gérer les risques impliqués dans les transactions sur le marché », notamment, dans ce dernier cas, au moyen des systèmes de notation, d'une part, et de sécurisation des paiements, d'autre part.

Le développement des plateformes « collaboratives » s'inscrit dans la continuité des évolutions des entreprises observées depuis une trentaine d'années sur des aspects importants de leur modèle d'affaire (Weil, 2014). En effet, depuis la fin des années 1980, les grandes entreprises des pays développés ont entrepris un large mouvement de réorganisation des chaînes de valeur par l'externalisation et la délocalisation de leurs activités. Dans un premier temps, les entreprises se sont séparées d'activités considérées comme périphériques dans leurs modèles d'affaire. Ce recentrage sur le « cœur de métier » concernait d'abord des champs d'activité limités. Au fil du temps, les tâches jugées périphériques au cœur de métier – maintenance, sécurité, etc. – sont devenues de plus en plus nombreuses. Et le processus s'est développé pour inclure des activités qui jusqu'alors faisaient partie du métier de ces entreprises. Ce recentrage continu des entreprises sur les activités les plus lucratives (et le développement de la sous-traitance qui l'accompagne) se traduit donc par le remplacement de la relation salariale par la relation marchande. Les technologies de l'information et de la communication ont facilité cette transformation cachée du travail.

Comment le facteur travail s'est-il adapté à ce nouveau contexte ?

4. L'impact du numérique sur le travail et l'emploi

La révolution numérique implique un changement de paradigme dans le monde du travail. Loin de se résumer à l'usage d'outils numériques, elle marque l'arrivée, dans l'entreprise, de méthodes de conception, de production, de collaboration, qui sont aussi des méthodes de pensée, de travail, d'organisation.

Le principal intérêt de la révolution numérique dans le monde du travail tel que souligné par Peres E. secrétaire général du syndicat des cadres réside dans le fait qu'elle favorise une meilleure créativité et davantage de collaboration interne, grâce à un rapport plus fort à

l'information : on la consulte, on la partage, on la met en perspective. Cette révolution interne permet d'abolir des frontières, temporelles, spatiales et d'ouvrir de nouvelles perspectives en termes de travail.

Cependant, l'introduction du numérique risque de créer une rupture entre instruits et les autres. Le premier point de vigilance est d'éviter l'élitisme. La démarche doit intégrer une réflexion sur la culture interne, avec l'ensemble de la chaîne de valeur.

Apres avoir mis en exergue les nouvelles formes de travail adoptées par les entreprises, nous développerons les conséquences de cette réorganisation sur les salariés et sur les entreprises.

4.1.Nouvelles formes de travail et d'emploi

Le numérique impacte en profondeur le monde de l'entreprise et pas uniquement les fonctions informatiques. De nouveaux métiers apparaissent ; de nouvelles façons de travailler se mettent en place et l'organisation évolue.

Sous l'impulsion du numérique de nouvelles fonctions ont commencé à apparaître : webdesigner, administrateurs web, développeur d'applications mobiles, référenceur, brocker de Cloud, data scientist, growth hacker… Leurs missions sont encore plus ou moins floues mais, au fil de temps, ces métiers développent leurs spécificités, affirment leur périmètre ou fusionnent avec d'autres, dont les missions sont proches.

Au delà des nouveaux métiers, le numérique impacte aussi les fonctions plus classiques. Un e-marketer représente par exemple l'évolution du métier de marketer traditionnel, mais intégrant la dimension digitale pour afficher la présence de l'entreprise sur tous les canaux digitaux. Idem pour un e-commerçant qui se doit de mettre en place une stratégie omnicanal pour accroitre les ventes de l'entreprise. Même chose, enfin, pour un responsable recrutement qui ne peut plus faire l'économie des réseaux sociaux pour trouver la perle rare. Le numérique investit donc chaque métier de l'entreprise contraignant les collaborateurs à acquérir de nouvelles compétences et à les remettre sans cesse à jour.

- **Les nouveaux profils issus du numérique**

• **Data Scientist :** le big data a donné naissance à cette nouvelle profession. Esprit organisé, il a la lourde charge de classer, filtrer et présenter les données pour aider l'entreprise à créer de nouveaux services. La mission du Data Scientist consiste à construire des modèles mathématiques permettant de croiser des données hétérogènes issues de l'entreprise (bases de données, réseaux sociaux internes, mail, document word, vidéo…) ou de données externes

(réseaux sociaux, open data …) et d'en tirer une information prédictive (tendances sur un secteur d'activité, évolutions de marché, anticipations économiques de fraudes ..). Ce Data Scientist doit être mathématicien et posséder de bonnes connaissances métiers afin de tirer une information pertinente pour le secteur d'activité qu'il couvre.

- **Cloud Broker :** Comment choisir parmi toutes les offres Cloud ? Comment évaluer le meilleur rapport qualité/prix ? C'est pour répondre à ces problématiques qu'apparait sur le marché le tout nouveau métier de Cloud Brocker. Son rôle : dénicher la meilleure prestation entre solutions, prix, réversibilité du contrat et sécurité des données hébergées. Cette mission peut être confiée au directeur du système d'information. Il pourra alors renouer avec son rôle de conseil auprès des directions métiers et lutter contre le phénomène de l'informatique cachée.

- **Ingénieur Cloud Computing** : c'est un métier qui couvre plusieurs missions. Il doit déployer, gérer et stocker les données sur des serveurs situés hors de l'entreprise. Pour réaliser sa mission, l'ingénieur Cloud Computing doit posséder de solides bases en programmation, en architecture logiciels mais également en gestion de réseaux (administrateur et techniciens réseaux) et gestion de bases de données. Ce jeune métier est voué à être fortement demandé au regard du développement du Cloud dans les entreprises dans les toutes prochaines années.

- **Nouvel expert en sécurité** : Avec le Cloud, le big data, et la mobilité, les problèmes de sécurité ont été décuplés. Gérer toute cette masse de données et les accès à distance complexifient largement la mission des RSSI (Responsable Sécurité su Système d'Information). Son champ de compétences s'étend désormais bien au delà du seul aspect technique de la sécurité du système d'information. En effet sous l'effet du Cloud et de la virtualisation, il doit s'assurer de la sécurité des serveurs situés hors des murs de l'entreprise, et sous la contrainte du Big Data doit vérifier que l'exploitation des données est bien conforme au cadre réglementaire de la protection des données personnelles.

- La remise en cause du salariat et le développement des travailleurs indépendants

L'avènement du numérique entraîne des bouleversements de l'organisation du travail. Après une période d'accroissement des droits sociaux (1945–1975), les nouvelles technologies provoquent l'effet inverse et contribuent à dégrader les conditions de travail. Ce phénomène remet en cause les fondements mêmes du salariat.

Après les premières vagues d'externalisations de services opérationnels (restauration des salariés, nettoyage, maintenance, etc.), les entreprises ont tiré parti des nouvelles technologies pour externaliser certains process et activités informatisées. Le numérique a amplifié un phénomène déjà existant. Les salariés des entreprises sous-traitantes ne profitent plus des

accords collectifs signés dans les grandes entreprises grâce aux mouvements sociaux qui y étaient menés. L'externalisation entraîne des reculs historiques en termes de droits sociaux.

Le numérique a contribué au développement de multiples situations de travail, dans lesquelles la relation de subordination est brouillée par l'illusion d'autonomie du travailleur et des modalités de management renouvelées. De nombreuses situations de travailleurs indépendants ou de freelance sont des illusions d'autonomie que les développements du numérique permettent de banaliser. Le contrôle du travail effectué est particulièrement fort dans ces situations même s'il s'exerce souvent en fin de période avec une sanction immédiate : si le travail correspond aux attentes, le contrat peut être renouvelé, sinon, il s'arrête.

Selon l'OCDE (2016, p. 123) : « les travailleurs non-salariés dépendants sont définis comme suit : des travailleurs indépendants qui exercent pour leur propre compte et remplissent au moins deux des conditions suivantes : ils n'ont qu'un employeur/client ; ils ne peuvent pas recruter de salariés même si leur charge de travail est lourde ; *ils* ne peuvent pas prendre de manière autonome les décisions qui ont le plus d'importance dans l'exercice de leur activité ».

- **Le coworking et les modalités de travail à distance**

C'est un travail qui se réalise via internet à partir de plateformes numériques. A partir de ces supports, des individus sont en relation soit avec d'autres individus ou des organisations et échangent un produit ou service contre une rémunération (Baudry *et al*., 2016). L'introduction des outils numériques dans les organisations a pour objectif premier de réduire les coûts (coûts de coordination et d'organisation notamment). Le crowdworking ou dit autrement l'externalisation ouverte du travail permet l'accès à du micro-travail comme le fait Amazon Mechanical Turk (AMT) avec les « Turkers » ou l'accès à des missions à faible valeur ajoutée est demandée.

Townsend *et al.* (1998, p 134) définissent les équipes virtuelles comme des « groupes de collaborateurs dispersés sur le plan géographique et/ou organisationnel mais unis par les technologies de l'information et de la communication pour réaliser une tâche organisationnelle ». Livian et Parot (2008) caractérisent les équipes qui travaillent à distance comme « des équipes constituées par des individus, séparés par une distance géographique plus ou moins importante (régionale, nationale ou internationale) qui utilisent principalement (voire exclusivement) des moyens de communication basés sur les Technologies d'Information et de Communication ». Ces auteurs précisent que la distance entre les membres de ces équipes « peut s'entendre selon différentes dimensions : distance géographique, distance culturelle, distance temporelle... ».

Le travail à distance pour s'exercer de différentes manières : **télétravail à domicile**, avec alternance du travail dans les locaux de son employeur, et différents rythmes d'alternance selon la situation. Une variante est le télétravail occasionnel, qui répond à des situations inhabituelles ou des situations d'urgence (grèves des transports, etc...) ; **travail nomade ou mobile**, pour certains métiers prévoyant de nombreux déplacements (commerciaux en visite chez des clients, etc.) ; **« télé-local »**, c'est-à-dire dans un centre proche de son domicile et partagé avec d'autres travailleurs, pouvant parfois relever d'employeurs différents. **« télémanagement »**, par lequel des salariés travaillent sur un site de l'entreprise, sans présence physique permanente d'un manager sur le site. Le « télémanager » doit alors gérer à distance une équipe localisée sur des sites différents.

Ces nouvelles modalités qui ont révolutionnées le monde du travail grâce au numérique ne sont pas sans conséquences souvent négatives pour le salariés et parfois contre productives pour les entreprises. C'est l'objet du point qui suit.

4.2. Travail numérique : quelles conséquences ?

Des points de tension apparaissent dans le cadre du télétravail salarié:

- difficulté pour le manager de passer d'une culture du contrôle par la présence à une culture du contrôle par le résultat des tâches effectuées ;
- risque d'isolement des télétravailleurs, susceptible d'accentuer la difficulté à verbaliser les soucis rencontrés dans la réalisation d'une tâche ;
- risque de délitement du collectif ;
- risque de perte du sentiment d'appartenance à l'entreprise et du capital cognitif de l'entreprise.

Par ailleurs, des avantages du travail indépendants semblent peu vérifiés dans les faits, comme, par exemple, les flexibilités offertes par ce type de travail (possibilité de choisir quand, où et sur quoi on veut travailler). En effet, dès lors que les travailleurs des plateformes en attendent autre chose qu'un revenu accessoire, ils deviennent dépendants de la demande : c'est d'abord celle-ci qui détermine ce qu'ils auront à faire et quand. D'ailleurs, certaines plateformes (comme Uber) modulent les tarifs pour inciter leurs contributeurs à travailler là où la demande est la plus forte.

Si les plateformes ont décidé de classer les travailleurs comme entrepreneurs indépendants, c'est d'abord pour se dégager des principales obligations de la relation d'emploi, comme le salaire minimum ou les heures supplémentaires, la sécurité sociale ou la sécurité d'un environnement de travail sain et sécurisé. En conséquence, ce sont les travailleurs des plateformes qui supportent l'ensemble des coûts (outils de travail, formation, charges sociales,

etc.) et des risques (variation de l'activité et des revenus, refus de payer ou défaillance des clients, accident ou maladie, etc.). Or, cette indépendance est toute relative car les travailleurs des plateformes ne sont pas toujours en mesure de négocier leurs prix : ceux-ci peuvent être fixés par les demandeurs ou par l'algorithme de la plateforme.

Une étude du parlement européen (2016, p. 15) en vient ainsi à constater que « le travail sur les plateformes a créé des risques psychosociaux inconnus à ce jour et qui sont fortement liés à leur philosophie de service *à la demande* et leurs systèmes de notation/réputation ». Les principaux risques identifiés sont : la précarité (l'absence de visibilité, même d'une heure à l'autre, sur le fait de savoir s'il y aura du travail à faire, ce qu'il demandera et combien il paiera), la pression continue pour être aimables, efficaces et serviables (une mauvaise évaluation d'un client, même injustifiée, peut faire perdre des revenus, voire son travail), la nécessité de se rendre disponible très rapidement pour obtenir un travail (et parfois, constater que, s'ils tardent à répondre, le travail a déjà été donné à quelqu'un d'autre). Ainsi, contrairement à ce qui est parfois annoncé, le remplacement de la relation salariale (avec le lien de subordination qu'elle implique) par une relation marchande ne se traduit pas nécessairement par une amélioration du statut des travailleurs.

Comme le précise Degryse (2016, p. 37), les plateformes « collaboratives » : « (…) développent actuellement un marché de l'emploi parallèle ultra-flexible, une forme a-contractuelle d'emploi. Dans cette forme d'emploi, n'existent plus ni contrat de travail, ni normes salariales, ni aucune réglementation en termes de temps de travail, d'horaires, de lieux de travail, de formation, d'accès aux organisations syndicales, à l'action collective. Le travailleur (…) se débrouille, avec un statut d'indépendant, pour sa propre protection sociale (chômage, pension, maladie professionnelle), la protection de sa santé et de sa sécurité au travail. (…) Si, pour une raison ou pour une autre, le partenaire ne convient plus, les gestionnaires de la plateforme désactiveront son compte, sans autre forme de procès ».

De ce point de vue, la tendance des plateformes « collaboratives » à concentrer sur elles-mêmes la majeure partie du pouvoir et de la richesse produits tout au long de la chaîne de valeur, « en privant ainsi toutes les autres entreprises de la capacité d'investir, d'innover et de fournir des salaires et des conditions de travail correctes » (Degryse, 2016, p. 41) n'est qu'une prolongation et une accentuation des tendances antérieures observées dans l'ensemble des entreprises.

Un document de travail de la Commission européenne (2016, p. 40-41) note ainsi que « l'augmentation du pourcentage de travailleurs indépendants et de salariés cumulant plusieurs

emplois a commencé avant le début de l'économie collaborative et correspond donc à des changements à plus long terme du marché de l'emploi dans l'UE ». L'émergence des nouvelles formes de travail numérisé s'inscrit ainsi dans une tendance plus large à la déréglementation du travail, la diffusion généralisée du travail non standard et à la polarisation de l'emploi, par l'élimination des emplois de niveau intermédiaire standard.

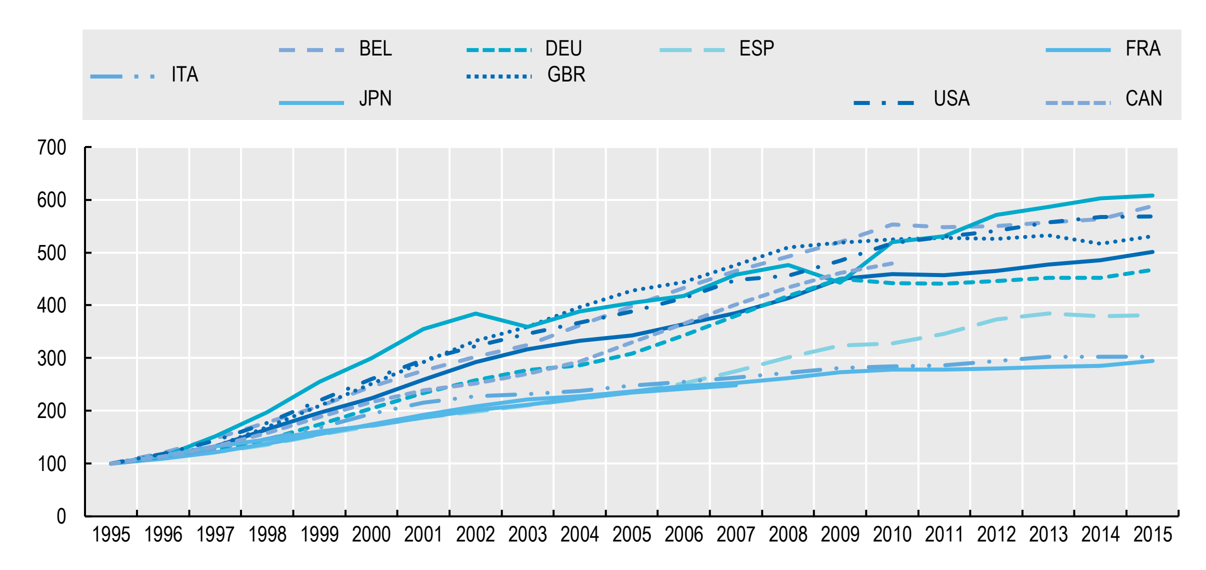
5. Travail numérique en chiffres

5.1.Diffusion des TIC dans le travail

Le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans les entreprises donne une idée précise de la rapidité à laquelle les nouvelles technologies se diffusent dans le monde du travail. Entre1995 et 2007, l'utilisation des services du capital des TIC par heure travaillée a plus que doublé dans chacun des pays analysés, cette progression ralentit par la suite (voir graphie 1). L'adoption des technologies s'est toutefois effectuée à des rythmes très variables selon les pays. Alors qu'au Japon les niveaux de TIC ont augmenté d'un peu plus de 150 % durant cette période, la progression a été de 300 % en Allemagne, et de plus de 350 % aux États-Unis, en Belgique et au Royaume-Unis.

Graphique 1) La diffusion rapide des technologies de l'information et de la communication au travail





Source : Comptes de la croissance et de la productivité du projet EU KLEMS, World KLEMS.

5.2.Le travail à distance

Le cabinet d'études Morar Consulting a interrogé plus de 25.000 personnes dans 12 pays sur leurs habitudes en matière de travail mobile. Les résultats sont résumés dans le tableau qui suit. Après le Brésil (54%), c'est en Inde que les salariés pratiquent le plus le télétravail : 43% en profitent souvent et 35% de temps en temps. C'est l'Australie qui complète le podium des pays ayant le plus recours au télétravail. Au total, près des deux tiers des salariés dans le monde travaillent parfois à distance, ce chiffre était de 14% en mai 2012. Les plus en retard sont les salariés japonais : seuls 8% d'entre eux ont recours souvent au travail mobile. Marquées par une forte culture du présentéisme.

Selon la même étude au-delà du pays, l'âge a aussi un impact sur l'adoption du télétravail. En effet, 70% des 18-30 ans travaillent régulièrement en dehors du bureau, contre à peine 51% des 45-60 ans. Un écart qui s'explique sans doute, en partie, par le type d'entreprises dans lequel les salariés travaillent. En effet, seulement 15% des millenials déclarent travailler pour un employeur qui ne propose pas le travail mobile, contre 36% pour les 45-60 ans.

Tableau 4: le recours au travail à distance par pays

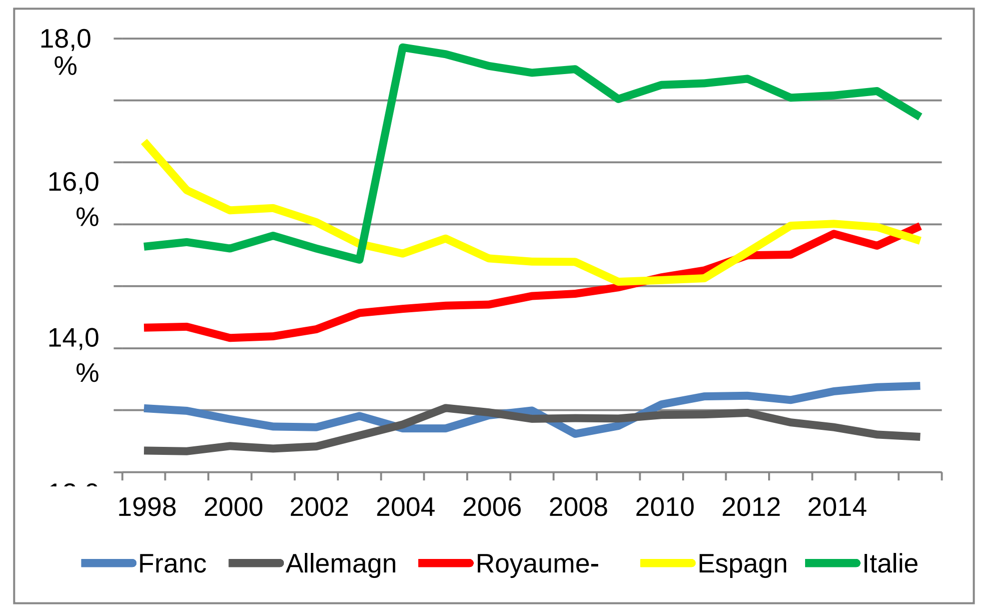
Pays	Recours souvent au télétravail (%)	Recours de temps en temps au télétravail (%)
Brésil	54	26
Inde	43	35
Australie	41	34
Allemagne	38	32
USA	36	29
UK	32	31
Canada	32	32
France	29	28
Chine	29	32
Russie	22	34
Singapour	19	31
Japon	8	12

Source : strat.lesechos.fr (2017)

5.3.Travailleurs dans les plateformes

Les salariés exerçant dans les plateformes sont fréquemment sous un statut d'indépendant isolé et constituant souvent des activités d'appoint, les travailleurs indépendants n'employant aucun salarié, ainsi que les travailleurs pluriactifs. Les données suivantes retracent l'évolution du nombre des travailleurs indépendants seuls et les travailleurs pluriactifs dans certains pays d'Europe.

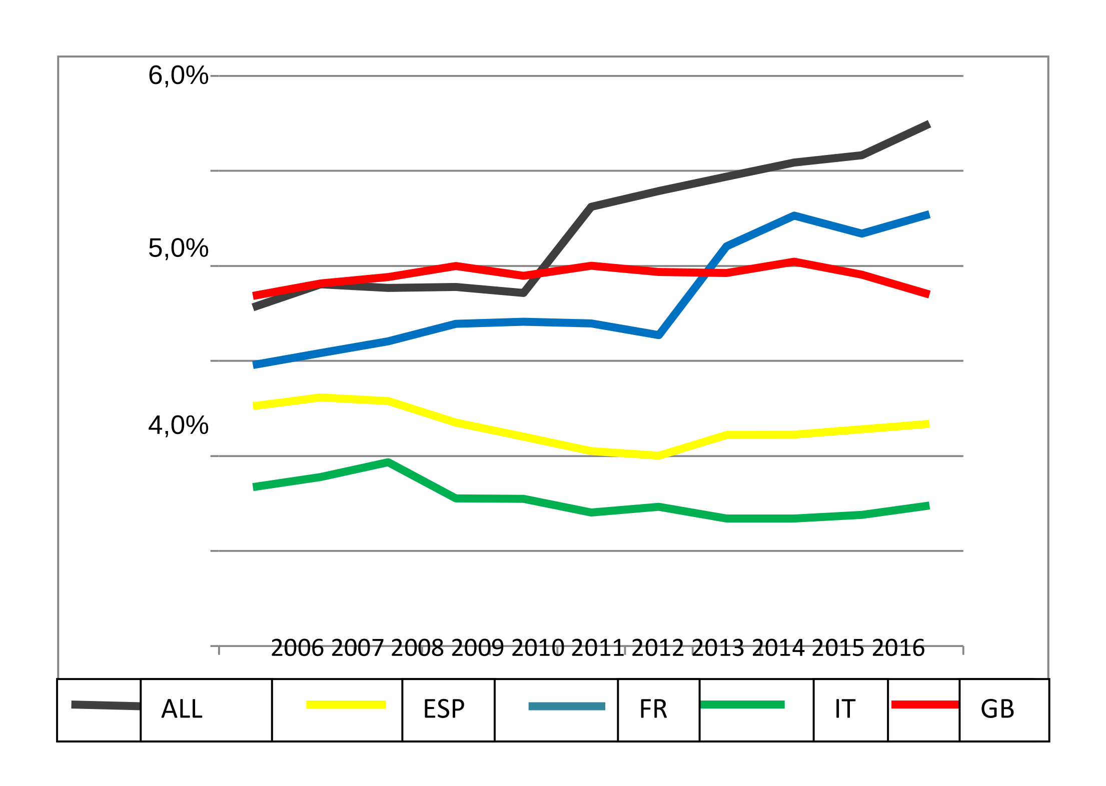
Graphique 2 : les travailleurs indépendants n'employant aucun salarié en Europe(en % des actifs occupés)



Source : Eurostat (2016)

Les données d'Eurostat permettent de comparer l'évolution du nombre de travailleurs indépendants ne déclarant aucun salarié dans les principales économies européennes ainsi que les travailleurs pluriactifs. La proportion de travailleurs indépendants sans salarié est orientée à la hausse depuis le début des années 2000 en France, en Allemagne et au Royaume-Uni, avec une tendance plus marquée dans ce dernier pays (graphique 2). En outre, cette proportion s'est remise à diminuer en Allemagne depuis 2012. Elle augmente en revanche en Espagne depuis 2011 alors qu'elle était jusque-là orientée à la baisse. Le cas de l'Italie est particulier : la forte hausse observée en 2003-2004 coïncide avec la création d'un nouveau statut de travailleurs indépendants.

Graphique 3 : **Les travailleurs pluriactifs en Europe (en % des actifs occupés)**



Source : Eurostat (2017)

L'observation de la pluriactivité montre une augmentation du nombre de salariés pluriactifs en Allemagne et en France. Le recul de la pluriactivité s'est interrompu en Espagne et en Italie.

6. Conclusion

Le numérique modifie en profondeur les organisations et la nature du management. Il suppose une refonte des outils et approches traditionnelles. Pour autant, le numérique n'est pas synonyme de déshumanisation et nous y retrouvons l'importance du lien social et renouons dans ces formes nouvelles avec des principes anciens. Il convient d'améliorer, de transformer les modèles existants mais aussi d'inventer de nouveaux modèles, réinventer des dynamiques de travail pour faire équipe.

La généralisation de la diffusion du numérique suscite de nouvelles hiérarchies, (régulation par l'autorité hiérarchique mais aussi régulation autonome), la réécriture des règles, des modes opératoires, la révision des outils, le management du changement de culture, de nouvelles aristocraties : ceux qui maîtrisent le code, des formes plus « agiles » c'est-à-dire une organisation moins hiérarchique.

Le numérique peut s'avérer une opportunité à saisir comme un risque à contourner. En effet, toutes les initiatives ne sont pas garantes de succès, les stratégies numériques doivent s'accompagner d'une phase d'acculturation et de mise en adéquation des procédures. Les expériences qui fonctionnent sont celles qui relèvent d'une pensée et d'une action globales, d'innovations managériales, qui s'appuient sur la transversalité, la collaboration, la transparence, la désintermédiation est la transposition organisationnelle des pratiques venues du digital. Les risques à éviter sont liés à la déshumanisation du travail en le précarisant et rendant le travailleur pauvre.

Les pays en développent en l'occurrence l'Algérie qui sera mené à s'inscrire dans cette nouvelle économie doit apprendre des expériences des pays avancés pour contrecarrer les effets négatifs du numérique sur la sphère du travail.

7. Bibliographie

- Bauwens M. et Lievens J. (2015) Sauver le monde : vers une société post-capitaliste avec le peer-to-peer, Paris, Éditions Les Liens qui libèrent.
- British Computer Society, 2014. The Digital Economy, British Computer Society, London. https://policy.bcs.org/sites/policy.bcs.org/files/digital%20economy%20Final%20version_0.pdf
- Brynjolfsson, E. & Kahin, B. (eds) 2000. Understanding the Digital Economy: Data, Tools, and Research, MIT Press, Cambridge, MA.
- CNUCED, 2019 " rapport sur l'économie numérique » https://unctad.org/fr/PublicationsLibrary/der2019_overview_fr.pdf
- COURTINE, Nathalie, TRABICHET, Jean-Philippe, 2016. «Transformation digitale: Comment conserver l'emploi ? » Dossier CCIG Info. Juin 2016.
- Degryse C. 2016, « impact sociaux de la digitalisation de l'économie » working paper, institut syndical européen.

- Duport, M. (2017). *Les network leaders*, Chapitre 19 in S. Frimousse & Y. Le Bihan (coord.), Réinventer le leadership, EMS.
- Gérard Valenduc and Patricia Vendramin, (2016), Work in the digital economy: sorting the old from the new, Working Paper 2016.03, European Trade Union Institute (ETUI), Brussels, 58 p
- Gérard Valenduc et Patricia Vendramin, (2016), Le travail dans l'économie digitale: continuités et ruptures, ETUI -Institut syndical européen, Working Paper 2016.03, 58p.
- Goetschin B. et Torres J.C. « les défis du numérique face à l'économie 4.0 » étude CCIG et BCGE, 2018.
- Knickrehm, M., Berthon, B. & Daugherty, P., 2016. Digital Disruption: The Growth Multiplier, Accenture, Dublin.https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-4/Accenture-Strategy-DigitalDisruption-Growth-Multiplier.pdf
- Lane, N., 1999. Advancing the digital economy into the 21st century, Information Systems Frontiers, 1(3), 317-320.
- Livian, Y. F. & Parot, I. (2008). *Les espoirs déçus des équipes à distances*, Annales des Mines - Gérer et comprendre, n°3.
- Metlling B., 2015, « Transformation numerique et vie au travail » rapport https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000646.pdf.
- Mesenbourg, T.L., 2001. Measuring the Digital Economy, US Bureau of the Census, Suitland,MD. https://www.census.gov/content/dam/Census/library/workingpapers/2001/econ/umdigital.pdf Moulton, B.R., 2000. GDP and the digital
- OECD, 2013. The Digital Economy, OECD, Paris. http://www.oecd.org/daf/competition/The-DigitalEconomy-2012.pdf
- OUP 2017. Digital Economy, Oxford Dictionary, Oxford University Press, Oxford, UK. https://en.oxforddictionaries.com/definition/digital_economy
- Townsend, A. M., Demarie, S. M., Hendrickson, A.R. (1998). Virtual teams : Technology and the workplace of the future, *Academy of Management Executive*, 12.
- UNCTAD, Digital Economy Report, 2019
- Valenduc G., (2016) Les nouveaux robots vont-ils manger nos emplois?, Démocratie
- Vendramin P., (2011), « TIC et genre: des regards multiples », Tic&société [en ligne], vol. 5 n°1. http://ticetsociete.revues.org/938

- Valenduc G., (2011), « Cycles de vie et carrières dans les métiers des TIC: une perspective de genre », Tic&société [en ligne], vol. 5 n°1. http://ticetsociete.revues.org/939

L'impact des avancées technologiques sur les choix organisationnels du travail des entreprises

Dr. Lynda CHEBALLAH
Ecole des Hautes Etudes Commerciales- Koléa, Algerie.

Résumé :

La révolution technologique bouscule les modèles d'affaires des entreprises et contribue à transformer les usages avec une ampleur inédite. Elle transforme à la fois les façons de produire les biens et les services, de les distribuer, de les consommer dans un contexte de profondes transformations sociales.
Cependant, les choix organisationnels d'une entreprise peuvent être impactés par ces avancées, essentiellement son environnement externe qui détermine le positionnement sur le marché et la stratégie des entreprises, avec des implications sur la façon dont le travail est organisé**.**

Mots clés : Intelligence Artificielle – avancées technologiques – organisation de travail - relation de travail – Emploi.

ملخص :

تعمل الثورة التكنولوجية على إحداث ثورة في نماذج أعمال الشركات وتساعد على تحويل الاستخدامات على نطاق غير مسبوق إنه يغير طرق إنتاج السلع والخدمات، وتوزيعها، واستهلاكها في سياق تحولات اجتماعية عميقة.
ومع ذلك، يمكن أن تتأثر الخيارات التنظيمية للشركة من خلال هذه التطورات، وبشكل أساسي بيئتها الخارجية التي تحدد الموقع في السوق واستراتيجية الشركات مع ما يترتب على ذلك من آثار على طريقة تنظيم العمل.

الكلمات المتاحية: الذكاء الاصطناعي -التطورات التكنولوجية -تنظيم العمل -علاقة العمل -التوظيف.

1-Introduction :

La façon dont le travail est organisé et réalisé dépend d'une multiplicité de facteurs parmi lesquels figurent les technologies à disposition des entreprises pour produire et distribuer des biens ou des services, celles dont disposent leurs fournisseurs et clients, les choix de leurs dirigeants en la matière, ainsi que l'environnement dans lequel elles évoluent.

Par ailleurs, l'effet des technologies sur le travail ne transite pas seulement par l'équipement technologique des entreprises en modifiant leur environnement de marché. Les avancées technologiques en cours participent à un renforcement des contraintes auxquelles les entreprises sont soumises. Face à la nécessité d'être toujours plus innovantes, de s'adapter aux exigences de marché, et face aux exigences de rentabilité et la transformation des aspirations des consommateurs, les entreprises expérimentent de nouvelles façons d'organiser leur activité.

Souvent inspirées de pratiques des startups ou d'entreprises du numérique, elles cherchent à mettre en place une organisation moins centralisée, plus collaborative et plus ouverte sur l'extérieur. Contribuant à une hybridation des formes d'organisation du travail qui constituent un défi à la fois pour les salariés, leurs managers et pour les organisations dans leur globalité.

A cet effet, la question principale qui animera notre réflexion tout au long de ce travail est celle de savoir si : ***Les innovations technologiques sont-elles un moteur essentiel d'amélioration des relations organisationnelles de travail d'une entreprise ?***

Ce sujet présente un intérêt très particulier en Algérie, justifié par la minorité de travaux de recherche qui ont été effectués, et de la sous-estimation du rôle des avancées technologiques à promouvoir les relations organisationnelles d'une entreprise et leurs retombées sur le personnel employé, la rentabilité ainsi que sur croissance économique du pays.

Dans ce contexte, cette recherche devrait permettre de contribuer à une concentration éventuelle sur l'utilisation du numérique dans le domaine organisationnel-entreprise en Algérie, occupant une place importante surtout avec la COVID qui a vaguement encouragé ces pratiques. Ainsi, pour répondre à notre problématique, le travail sera réparti comme suit :

Une première partie qui portera sur le bouleversement de l'organisation de travail des entreprises via la révolution technologique en cours ;

Une deuxième partie sur l'organisation et situations de travail : opportunités et risques pour les entreprises et les actifs.

2. La révolution technologique un bouleversement pour l'organisation de travail des entreprises :

Le progrès technologique bouleverse l'organisation du travail en agissant à la fois sur les moyens technologiques mobilisés par les entreprises pour produire et sur leur environnement de marché.

2.1 Modification des moyens de production et de distribution :

Dans la présente section nous allons aborder l'impact des avancées technologiques sur la production et la distribution.

2.1.1 Un élargissement de la portée des technologies d'automatisation :

L'équipement technologique des entreprises constitue le premier canal via lequel le progrès technique est susceptible d'affecter les modes d'organisation et les situations de travail. Or, depuis quelques années, l'accélération et l'interdépendance des innovations dans des domaines tels que le big data, l'intelligence artificielle, la robotique autonome ou collaborative ou encore l'Internet des objets permettent un élargissement considérable du champ des possibles en matière d'outillage de l'activité des entreprises.

L'innovation numérique contribue à diversifier et à perfectionner les technologies à disposition des entreprises, au moins trois grandes tendances récentes peuvent être mises en avant :

- Un élargissement de la portée des technologies d'automatisation qui permettent de remplacer les travailleurs dans la réalisation de tâches plus variées et complexes.
- Un accroissement des possibilités techniques de soutien, aussi bien pour la réalisation de tâches physiques que cognitives.
- Une capacité de mise en réseau toujours accrue de l'ensemble des moyens et des personnes impliqués dans la chaîne de valeur.

On assiste ainsi actuellement à un élargissement très important des applications qui peuvent êtes faites des programmes informatiques, y compris à des secteurs et à des activités où ces derniers n'étaient jusqu'à récemment que peu utilisés. C'est en particulier le cas des services avec par exemple dans le secteur de la santé, le développement de logiciels capables de générer des diagnostics médicaux pour des opérations chirurgicales avec une très grande précision.

2.1.2 Un accroissement de la capacité de mise en réseau :

S’agissant de la mise en réseau des moyens et des personnes impliqués dans la chaîne de valeur.

En permettant le stockage et le traitement de données sur l’activité des différentes machines, mais aussi des personnes au travail elles-mêmes. Les avancées réalisées dans les domaines du big data ou de l’Internet des objets notamment rendent tout d’abord possible la mise en réseau de l’ensemble des technologies et des personnes impliqués dans les processus de production, de distribution ou de consommation de biens et de services, mais aussi entre les salariés, entre les salariés et les machines et, entre les salariés et les consommateurs.

Le développement des plateformes numériques ouvre enfin aussi le champ des possibles en matière de mise en réseau. C’est le cas en particulier des plateformes de service qui mettent en relation un client et un prestataire généralement indépendants ; ou encore des plateformes de travail à la demande ou à la tâche qui mettent en relation d’un côté des donneurs d’ordre et de l’autre des prestataires indépendants pour qu’ils réalisent des missions plus ou moins circonscrites.

En effet, leur fonctionnement consiste à mettre en relation des agents afin de réaliser une transaction. Ce sont leurs utilisateurs qui sont à l’origine de la création de valeur : ils achètent, vendent, évaluent ; la plateforme collaborative offre des services supports (affichage des offres et des demandes, service de messagerie, sécurisation des paiements, assurance, options de mise en visibilité). Ces structures jouent donc, a minima, un rôle de tiers de confiance.

2.2 Bouleversement de l’environnement des Entreprises :

Le second canal par lequel les avancées technologiques en cours peuvent impacter les choix organisationnels des entreprises est l’environnement externe des entreprises qui détermine le positionnement sur le marché et la stratégie des entreprises, avec des implications sur la façon dont le travail est organisée.

2.2.1 La révolution technologique bouscule les modèles d’affaires :

La révolution numérique en cours, contribuent à remettre en question les modèles d’affaires traditionnels et les stratégies des entreprises. En effet, au cours de ces dernières années, des startups toujours plus nombreuses issues du secteur numérique contribuent à amplifier une pression concurrentielle très forte.

En lien avec les progrès réalisés dans le domaine du big data et de l'Internet des objets, on assiste par ailleurs à un déplacement des sources de création de valeur vers la vente de services personnalisés. En permettant la collecte, la transmission et le traitement de données des produits. Ces technologies permettent en effet l'émergence de nouveaux services associés à la vente d'objets ou de produits connectés (solutions personnalisées, maintenance, formation des utilisateurs, remplacement…).

Ainsi, l'analyse des effets de la révolution technologique en cours sur les modèles d'affaires et sur la stratégie des entreprises requiert de prendre en considération plusieurs autres grandes évolutions structurantes pour les choix faits par les entreprises, en particulier celles de la globalisation et de la financiarisation des économies, de la conjoncture économique dont la dégradation conduit souvent à la mise en place de stratégies de réduction des coûts de production ou celles plus générales de la demande.

2.2.2 Participation à l'évolution des demandes des consommateurs et des actifs :

Parallèlement à ces évolutions de l'environnement concurrentiel, ce sont aussi les évolutions des aspirations des consommateurs et des actifs qui réinterrogent la stratégie et le modèle d'affaires des entreprises. La diffusion de technologies numériques à l'ensemble de la société joue un rôle de catalyseur dans les évolutions observées.

Canaux d'achats multiples, accès facilité à l'information sur les produits et services, multiplication des comparateurs de prix sur Internet ou de sites rassemblant des avis d'autres consommateurs constituent autant de services auxquels les consommateurs peuvent désormais accéder facilement, y compris en mobilité, et qui contribuent à modifier les comportements d'achat, les aspirations et les attentes des consommateurs.

A cette exigence de qualité et de personnalisation des services s'ajoute par ailleurs celle d'une mobilisation plus importante pour satisfaire les clients partout, tout le temps et par tous les moyens, en lien là encore avec la diffusion du numérique.

Ce travail, souvent associées aux jeunes générations qui auraient grandi avec les technologies numériques et en auraient totalement intégré les codes, ces évolutions concernent l'ensemble des actifs. En fait, le recrutement et l'intégration des jeunes en entreprise identifie des bouleversements structurants en lien avec la diffusion des technologies numériques en entreprises, et plus largement dans la société : la manière d'agir et de construire des relations

sociales et de tisser des liens avec des communautés plurielles, dont certaines n'auraient pas été accessibles sans Internet.

Au total, les entreprises de secteurs toujours plus nombreux réinterrogent actuellement leur modèle d'affaire, leur stratégie, mais aussi la façon dont leur activité est organisée. Alors que l'objectif jusqu'à peu était d'abord l'efficacité et la réduction de l'incertitude, cela ne semble plus suffire dans un contexte de concurrence accrue où la capacité d'innovation et d'adaptabilité aux évolutions du marché est de plus en plus centrale.

3. Organisation et situations de travail : opportunités et risques pour les entreprises et les salariés :

Les technologies peuvent avoir des effets positifs ou négatifs pour l'entreprise et les personnes. Les effets positifs escomptés a priori sont très importants mais ils ne vont pas de soi. Modifier la manière de produire et de travailler induit aussi des risques pour l'organisation et les personnes si toutes les conséquences de l'introduction des technologies n'ont pas été anticipées et pensées. C'est ce que nous allons voir dans ce chapitre.

3.1 Opportunités et risques pour l'Entreprise :

La numérisation et l'automatisation sont considérés comme une opportunité pour gagner en souplesse et bénéfique pour la qualité de vie au travail, mais il est à la fois une formidable opportunité, et une source de nouveaux dangers dont il faut tenir compte. Nous allons exposer cela en détails dans cette présente section.

3.1.1 Les innovations technologiques et organisationnelles potentiels d'amélioration de la performance et des capacités d'innovation pour les entreprises :

La révolution technologique en cours est un défi majeur pour les entreprises quel que soit leur taille et leur secteur. En s'équipant de nouveaux outils technologiques qui modifient l'organisation de la production, ou en repensant la manière dont le travail est divisé, géré et coordonné, les entreprises cherchent à s'adapter dans un contexte où leur environnement concurrentiel, technologique et socio-culturel évolue profondément et rapidement.

En effet, les innovations technologiques et organisationnelles développées dans les entreprises sont de fait conçues comme des opportunités. Les entreprises s'engagent dans ces transformations : améliorer leur performance productive et financière, augmenter leur capacité d'innovation et de réactivité et attirer et motiver leurs ressources humaines, sachant que le but

de toute entreprise est de maximiser son profit, en optimisant sa performance productive et financière dans une logique de rationalisation de l'activité.

Dès lors, les modifications de l'organisation du travail et l'investissement dans de nouvelles technologies constituent autant de manières d'augmenter la capacité d'innovation et de réactivité de l'entreprise. Ainsi que les dispositifs visant à favoriser l'intelligence collective, à développer les compétences des salariés, ou encore à s'inscrire dans un écosystème d'innovation sont des opportunités pour renforcer la « capacité d'absorption » des innovations extérieures.

3.1.2 Des changements de pratiques porteurs de risques potentiels pour l'entreprise :

Les opportunités présentées en dessus ne sont en rien systématiques, au contraire, ces changements des pratiques peuvent s'accompagner de difficultés pour les entreprises.

En effet, les changements organisationnels ou technologiques modifient les pratiques de travail, les manières de se coordonner et les environnements de travail. Ils sont de fait une prise de risques puisque certains effets ne sont pas nécessairement bien anticipés. Il peut y avoir également un temps d'ajustement plus ou moins long où les nouveaux dispositifs n'ont pas les effets positifs attendus et des conséquences négatives pour la performance de l'entreprise.

Cependant, dans un contexte où l'environnement concurrentiel des entreprises est mouvant et incertain, l'attentisme semble le premier risque. Ne rien tenter, conserver des technologies bien intégrées dans les pratiques mais obsolètes ou des modes d'organisation « traditionnels » est le premier risque souligné sur ce sujet.

En conséquence, une prise en compte nulle ou insuffisante des effets de changements organisationnels et/ou de l'introduction d'une nouvelle technologie sur les situations de travail, constitue un risque important. En effet, ces changements peuvent modifier le contenu du travail, les besoins en compétences, l'intérêt que les personnes trouvent dans leur travail et donc leur motivation mais aussi leur environnement.

Les innovations organisationnelles outillées par les nouvelles technologies peuvent être associées à des difficultés pas toujours bien anticipées par les entreprises. Il s'agit souvent de risques liés aux conséquences sur les situations de travail des personnes.

Les risques portent souvent sur une insuffisante anticipation des évolutions des situations de travail des personnes, sur leur possible dégradation, qui, au-delà des conséquences pour les personnes elles-mêmes, peuvent se révéler au final pénalisantes pour l'entreprise dans sa démarche de transformation numérique.

3.2 Opportunités et risque pour les actifs :

Dans la présente section nous allons voir les opportunités et les risques qu'ait la révolution technologique sur les actifs d'une entreprise.

3.2.1 Des innovations technologiques et organisationnelles sources d'amélioration des situations des personnes au travail :

Le développement du numérique a en particulier des effets positifs sur l'organisation du travail, améliorant la performance de l'entreprise, l'esprit d'innovation, la qualité du travail ou la qualité du service clients. Cet effet positif se retrouve aussi pour les situations de travail. Les salariés estiment ainsi que le numérique a permis d'améliorer leur autonomie, la possibilité de développer leurs aptitudes et compétences, les conditions matérielles de travail et plus généralement, leur qualité de vie au travail.

Le progrès technique peut d'abord être conçu comme un moyen de libérer l'homme du travail. Ce dernier, contraint de maîtriser son environnement, dispose de son intelligence pour construire les outils nécessaires à sa survie. Dès lors, au fur et à mesure que la technique progresse, l'homme est moins contraint par le travail.

En effet, ces évolutions ont progressivement élargi le champ des situations de travail : à une approche centrée d'abord sur la santé physique, se substitue une grille d'analyse enrichie (sens du travail, risques psycho-sociaux…).

Les machines et les logiciels constituent en outre des opportunités pour soutenir l'activité, la rendre moins pénible et moins exigeante physiquement ou en termes d'attention.

Certaines technologies peuvent contribuer à rendre plus flexible l'organisation du temps de travail et à ce titre réduire les contraintes de rythme. Les technologies qui permettent d'être connecté, d'accéder à des informations à tout moment, dans n'importe quel lieu et de se coordonner facilement, combinées à des modes d'organisation centrés sur l'autonomie des équipes, peuvent également réduire les contraintes sur le rythme de travail.

Les technologies notamment informatiques rendent aussi possible une communication simple et immédiate via la messagerie électronique, mais aussi la visio-conférence. Elles permettent aussi un partage de grandes quantités d'informations. Elles constituent autant d'outils pour des pratiques de travail en équipe.

Les innovations technologiques actuelles et certaines pratiques organisationnelles qui peuvent leur être associées constituent donc des opportunités pour enrichir le travail, le rendre plus intéressant, moins pénible, moins contraint, plus autonome, flexible et collaboratif.

3.2.2 Technologies et nouvelle organisation du travail : des risques pour les personnes :

Si la numérisation est perçue par les actifs comme des leviers d'amélioration de leur situation au travail en termes de contenu et de sens du travail, ces technologies intégrées dans certaines pratiques portent aussi des risques pour les personnes au travail.

De fait, l'analyse des innovations technologiques et organisationnelles montre, à la fois a priori et a posteriori, que leurs effets ne sont pas univoques et peuvent même être contradictoires :

-Enrichir le travail et le rendre plus intéressant mais aussi dans certains cas l'appauvrir et le vider de son sens ;

-Réduire les efforts physiques et les postures contraignantes mais aussi, déplacer les contraintes ou augmenter le niveau d'attention cognitif et la complexité du travail ;

-Donner plus de liberté en favorisant une meilleure gestion du temps de travail par la personne mais rendre le travail plus intense ;

-Encourager l'autonomie mais aussi les contrôles ;

-Rendre plus flexible l'organisation des lieux et du temps de travail mais intensifier la coopération au sein de l'entreprise et les partenaires extérieurs ou au contraire isoler.

Les technologies numériques peuvent également entretenir un lien encore plus direct avec le stress : c'est ce qu'on appelle le « stress informatique ». Le travailleur peut se retrouver impuissant en cas de dysfonctionnement du système – ralentissements, lenteur au démarrage, les infections par les virus, difficultés à se connecter à Internet ou au Wifi – s'il ne dispose pas des compétences nécessaires pour régler seul le problème.

Les technologies collaboratives peuvent faciliter la transmission et le partage d'informations mais empêcher par là-même le développement de temps dédiés à la co-construction, à la réflexion commune. En facilitant la communication à distance, ces technologies ont aussi tendance à individualiser le travail.

Néanmoins, les risques identifiés ne concernent pas tous les salariés dans les mêmes proportions selon le type de technologies qu'ils utilisent, leur secteur mais également leur poste et son niveau de qualification.

Au final, nous pouvons dire que, les technologies avancées peuvent à la fois être des vecteurs d'opportunités et de risques, la réalisation de ces opportunités et ces risques dépendant très largement des conditions de leur déploiement et de leur usage.

4. Conclusion :

Pour conclure, l'intégration des technologies de l'Intelligence Artificielle présente déjà un certain nombre de défis pour la société Algérienne, l'économie du pays mais aussi pour le travail et l'emploi.

Ce vaste ensemble de technologies peut donc avoir des effets, a priori très différent sur le sens, le contenu et les modalités du travail, sur les méthodes managériales et sur l'évaluation des performances du travailleur. Du reste, l'IA peut être un soutien pour le travailleur, le libérer de tâches répétitives voire ingrates au profit de tâches plus intéressantes et valorisantes mais également constituer un outil de prescription restreignant son autonomie et sa créativité et risquant par-là de contribuer à une déshumanisation du travail.

Au total, les effets des avancées technologiques en cours sur le travail peuvent transiter par deux canaux principaux : les moyens techniques mobilisés par les entreprises dans le cadre de leur activité, mais aussi leur environnement de marché (étant entendu que les choix organisationnels des entreprises elles-mêmes influent sur leur environnement). De la sorte, les technologies agissent donc directement et indirectement sur l'organisation du travail.

5. Références bibliographiques

1. Amar N. et Burstin A, « *La transformation digitale de la formation professionnelle continue* », mars 2017.

2. Blondel, F., et Gaultier-Gaillard S., (2006), « Comment une entreprise peut-elle maîtriser les risques induits par l'innovation *», Vie & science de l'entreprise*.

3. Bidet-Mayer T. (2016), *L'industrie du futur : une compétition mondiale*, Fabrique de l'industrie, Les notes de la fabrique.

4. COE-rapport-tome-3-automatisation-numerisation-emploi-decembre-2017.

5. C. Barreau (2005), *Gérer le travail*, 2e édition, Presses Universitaires de Rennes.

6. Colin N. et Verdier H. (2012), *L'âge de la multitude. Entreprendre et gouverner après la révolution numérique*, 2e éd., mai.

7. G.EOUZAN, J.DUPUIS, C.MICHALON, « *Web Marketing, Définir, mettre en pratique et optimiser sa stratégie* », édition ENI, Décembre 2014.

8. Greenan N, et Walkowiak E, « *La dynamique des changements à long terme* », Réseaux, La Découverte, 2010.

9. Gilbert P. et al. (2017), « *L'entreprise libéré, innovation radicale ou simple avatar du management participatif* », Annales des Mines – Gérer et comprendre, p. 38-49.

10. H.OUACHERINE, S. CHABANI, « *Guide de méthodologie de la recherche en science sociales* », 2éme édition, Alger 2012.

11. Jean-F, « *L'économie sociale et solidaire face aux nouvelles attentes de la société* », revue internationale de l'économie sociale n ° 281.

12. Linhart D, « *La modernisation des entreprises* », La découverte 2004.

13. Lucas O., (2017), « Travailler avec le numérique favorise-t-il la coopération – L'exemple d'un centre de traitement des sinistres dans une société d'assurance, *Revue des Conditions de Travail*, Anact.

14 .Victor C. et al. (2017), *Révolution digitale. Transformer les menaces en opportunités. 10 tendances clés et plus de 50 exemples pour éviter de se faire « ubériser »*, Eyrolles.

« Penser l'hétérogénéité de statuts juridiques des travailleurs des plateformes entre salariat et non-salariat»

Dr. YACOUB Zina
Université de Bejaia, Algerie.

Penser l'hétérogénéité des statuts juridiques des travailleurs des plateformes entre salariat et non-salariat

Résumé :
L'économie des plateformes a donné naissance de rapports de travail différents de la relation de travail classique organisée par le droit du travail. Le travailleur des plateformes n'est plus recruté par un employeur auquel il se subordonne juridiquement et économiquement, mais il intègre un processus automatisé de recrutement sur une plateforme afin de fournir un travail commandité par des logiciels et évalués par des algorithmes

Si l'économie des plateformes a ainsi révolutionné le monde du travail, l'enjeu principal de cette révolution est l'adaptabilité de la loi aux nouvelles formes de travail émergentes sous le prisme de la digitalisation du travail. Des tentatives d'encadrement juridique on vu le jour entre une approche conservatrice qui appelle au maintien du contrat de travail, avec ou pas une redéfinition de la subordination, et un approche indépendantiste qui consacre le statut de travailleur indépendant. L'on s'interroge alors, sur le statut juridique adéquat aux travailleurs des plateformes, mais face à la diversité des formes de travail sur plateformes, et des conditions de travail qu'elles édictent, il convient de penser l'hétérogénéité des statuts juridiques des travailleurs des plateformes de sorte à leur garantir l'accès à la protection dans un cadre flexible et rationnel.

Mots clés : Travail numérique, Plateformes, subordination, Statut juridique, hétérogénéité.

حول فكرة تباين الأنظمة القانونية لعمال المنصات القانونية بين الأجير و غير الأجير

ملخص
إن اقتصاد المنصات الرقمية أدى إلى ظهور علاقات عمل مختلفة عن ذي قبل. فعامل المنصة لا يشغله مستخدم تحت رابطة التبعية وإنما يخضع لنظام تشغيل أوتوماتيكي على منصة رقمية تملي عليه شروط العمل. ولعل أهم تحد لهذه الثورة الرقمية في مجال العمل هو تكيف قانون العمل مع الأشكال الجديدة للعمل في ظل الرقمنة. إن محاولات تأطير عمال المنصات تعددت بين المحافظة على عقد العمل والتخلي عنه لصالح العمل المستقل أو التوفيق بين الإثنين. فنتساءل إذن حول الإطار القانوني الأكثر ملائمة للعامل المستقل ليصل بنا الأمر إلى التسليم بحتمية تباين الأنظمة القانونية للعامل الرقمي ووجوب توفير الحماية الملائمة له في إطار مرن وعقلاني.

الكلمات المتاحية:
العمل الرقمي، المنصات، التبعية، النظام القانوني، تباين.

1-Introduction :

Sensible à son environnement, le droit du travail n'a cessé de relever les défis de son temps, vacillant entre régime statutaire et relations contractuelles, vocation protectrice et moins protectrice…etc. Et encore aujourd'hui, à l'ère de l'économie des plateformes, qui a donné naissance à de nouvelles formes de travail, méconnues par les principes directeurs du droit du travail, la plus grande crainte du monde du travail est de voir disparaître les acquis sociaux conférés par un système juridique qui n'est plus en mesure de porter les défis de la digitalisation du travail.

En effet, le travail sur plateforme ne répond plus au modèle classique de la relation de travail subordonné entre un travailleur et un employeur, mais suit un schéma triangulaire de rapport de travail qui brouille les repères du contrat de travail, tant l'identité de l'employeur se confond avec la machine, et celle du prestataire avec l'utilisateur final.

Mais l'enjeu de cette transformation est bien l'adaptabilité de la loi à ces nouvelles formes de travail. La question du statut juridique du travailleur des plateformes se pose d'elle-même tant elle détermine son accès à la protection. Ce questionnement a engendré un débat interminable entre les indépendantistes qui privilégie le statut du travailleur indépendant et les conservateurs qui défendent le statut de salariat.

Dans cette approche, nous passerons en revue les argumentaires des deux orientations principales avant de s'arrêter sur des exemples de statuts proposés ou adoptés pour les travailleurs des plateformes afin de démontrer toute la difficulté qu'il y a à opter pour un statut homogène et soutenir ainsi l'hétérogénéité des statuts applicables à ces formes de travail qui ne cesse d'accroitre et de se diversifier.

2. Quel argumentaire pour les deux orientations entre salariat et non salariat ?

La recherche autour du statut juridique des travailleurs des plateformes suscite un débat interminable entre les indépendantistes qui privilégient le statut de travailleur indépendant et les conservateurs qui appellent à la reconnaissance du contrat de travail pour les travailleurs des plateformes[1]. Les arguments avancés sont tout aussi convaincants les uns que les autres dans la diversité des situations qu'ils défendent.

---

[1] YACOUB Zina, « Le travail à l'ère de l'économie des plateformes, quels enjeux quelles réformes ? » In : Globalización y Digitalización del Mercado de Trabajo: Propuestas para un Empleo Sostenible y Decente, bajo la

2.1. Argumentaire favorable au salariat

L'argumentaire du statut du salariat part de l'idée qu'il est possible d'admettre un contrat de travail dépourvu de la subordination dès lors qu'il permet de faire bénéficier le travailleur d'une protection juridique et d'une sécurité sociale. Les principaux arguments avancés sont :

1/**Le salariat est plus protecteur**, étant donné que le salariat permet l'accès à la protection juridique conférée par le droit du travail, la stabilité des salaires et l'accès à la protection sociale, automatique et intégrale

2/**Présence des indices de la subordination :** Il est possible de penser le salariat parce que le lien de subordination reste omniprésent. Il suffit en effet de remplacer la subordination juridique par la subordination économique. A partir du moment où il y a une dépendance économique dans les formules de travail sur plateformes, il y par conséquent une forme de subordination. Rappelons d'ailleurs que ce débat entre subordination juridique et subordination économique ne date pas d'aujourd'hui, et que la dépendance économique continue d'inciter des voix qui appellent à l'introduction des travailleurs indépendants dans le code du travail, et il ne s'agit pas là seulement des travailleurs des plateformes[2].

2.2. Argumentaire favorable au travail indépendant

L'argumentaire du statut du travailleur indépendant repose essentiellement sur la difficulté qu'il y a à reconnaître les indices de subordination dans l'autonomie et la flexibilité qui caractérisent le travail des plateformes, tout en mettant l'accent sur les avantages d'un statut affranchi des rigidités du contrat de travail.

1/ **Plus de flexibilité et d'autonomie** : L'on soutient ici l'idée générale qui consiste à relier le rendement du travailleur à son bien être au travail. La flexibilité et l'autonomie qui caractérisent le travail sur plateformes impliquent l'éloignement de la pression exercée sur le salarié en contrepartie de l'augmentation de son rendement.

2/ **Accès facile au marché du travail** : Cette facilité d'accès est bien exprimée par le régime Canadien en considérant les travailleurs des plateformes comme des travailleurs à la

---

dirección de: Lourdes Mella Méndez y Rfael E. De Munagorri, Editorial ARANZADI, Navarra, España, 2021, p. 310.

[2] Voir pour plus de détails : BOSSU Bernard, « Quel contrat de travail au 21ème siècle ? », Revue Droit Social, n° 03, Mars 2018, Dalloz, Paris, P. 232.

demande. Lesquels, troquent les protections légales conférées par le droit du travail à la relation de travail normale, contre un accès facile et flexible au marché du travail[3].

L'enjeu est de taille, si l'on venait à réglementer la fluidité du marché du travail générée par les plateformes de travail, l'on réduirait considérablement leur contribution à l'absorption des taux de chômage et à la croissance économique.

3/ **Quasi-absence de la subordination**

Ce qui empêche la qualification de la relation de travail sur plateforme en contrat de travail, de ce point de vue, est la quasi-absence de la subordination. L'on évoque en effet l'absence de contrôle sur l'exécution de la prestation, étant donné que la plateforme fixe l'objectif mais ne contrôle pas les moyens d'y parvenir.

S'ajoute à cela, la possibilité pour le travailleur des plateformes de décliner des offres de prestation, autrement dit, son autonomie dans le choix des prestations à accomplir, outre parfois l'autonomie dans le choix du temps, du lieu du travail… tout dépend de la nature du travail numérique.

L'on note également l'absence de la sanction disciplinaire en cas de manquement du travailleur à ses engagements, la sanction applicable étant généralement la déconnexion de la plateforme, ce qui va à l'encontre de toute reconnaissance d'un lien de subordination. Ce sont là tous des éléments qui plaident en faveur du travail indépendant.

Ce débat, n'étant toujours pas clos, a en tout état de cause, engendré la pluralité des statuts proposés entre salariat et non-salariat.

3. Pluralité des statuts juridiques adoptés ou proposés pour les travailleurs des plateformes

Les statuts proposés, et/ou adoptés pour les travailleurs des plateformes vacillent entre le salariat et le non-salariat, à l'image du débat entre indépendantistes et conservateurs. L'examen de ces différents statuts permets de réaliser la difficulté à opter pour un seul statut juridique dans un contexte de diversité des formes et des conditions de travail sur plateformes.

[3] Celia Beketa, Karen E. McCallum, Katherine Porter, Elle Ziegler ; « Typologie des travailleurs à la demande au Canada, Vers un nouveau modèle de compréhension du travail à la demande par l'entremise du capital humain, social et économique », Diversity Institute, Centre des compétences futures.
https://www.torontomu.ca/diversity/reports/Typologie_des_travailleurs_a_la_demande_au_Canada.pdf Publié le 20 décembre 2021, Consulté le 07/05/2022.

3.1. Le statut du travailleur indépendant

Le statut du travailleur indépendant, reste le statut prépondérant. Il s'agit ici bien de l'auto-entrepreneur, qui se confond avec le commerçant, ou l'entreprise individuelle.

Il est possible de réfléchir un statut de travailleur indépendant qui allie l'autonomie du commerçant à la protection du droit du travail. Cet idéal est tributaire des ordonnancements juridiques encore en construction en droit comparé, et ne saurait être, pour l'heure, exhaustif de toutes les formules de travail existantes.

3.2. Les statuts intermédiaires

Ce sont des statuts dits hybrides qui semblent se situer entre le salariat et le non-salariat. Mais à partir du moment où l'on renonce au statut de non-salariat, on est déjà dans le salariat. Ce sont dès lors des formes de travail qui rejoignent les statuts particuliers de salariat.

Sans trop s'étaler sur ces différents statuts, nous pouvons citer en droit français le portage salarial : ici l'entreprise de portage salarial héberge le salarié porté qui s'engage à fournir une prestation au profit de l'entreprise utilisatrice[4]. La plateforme serait considérée comme une entreprise de portage salarial. La reconnaissance de ce statut implique l'approbation d'un contrat de travail dépourvu du lien de subordination[5].

Le CDI intérimaire conclu entre un salarié temporaire et une entreprise de travail temporaire pour l'exécution de missions successives, avec des périodes d'intermissions, en garantissant une régularité de rémunération. En supposant que la plateforme puisse obtenir la qualification d'entrepreneurs de travail temporaires[6].

Le statut de travailleur à domicile retient particulièrement notre attention, car c'est celui que nous avons déjà en droit algérien[7], et qui peut être adapté au travailleur des plateformes en prenant en compte deux caractéristiques :

---

[4] BARRY Matthieu, « Le portage salarial n'est pas un travail temporaire ! », Actu. publié le 13/12/2019, Net PME par les éditions législatives. https://www.netpme.fr/actualite/le-portage-salarial-nest-pas-un-travailtemporaire/#:~:text=Si%20l'int%C3%A9rim%20et%20le,int%C3%A9r%C3%AAts%20de%20l'entreprise%20cliente. Consulté le 03/06/2021.

[5] LEDERLIN Elsa, « Le travail numérique à l'épreuve du droit social : l'appréciation du lien de subordination selon le principe de réalité », JCP/La Semaine Juridique, Edition sociale, Rubrique Etude Pratique Sociale, n° 47, 17 novembre 2015, p. 11.

[6] Ibid. P. 12.

[7] Décret exécutif n° 97-474 du 08-12-1997 fixant le régime spécifique des relations de travail concernant les travailleurs à domicile, JORA n° 82 du 14/12/1997.

1/ La pluralité des employeurs, au sens du droit algérien… Nous avons bel est bien une situation où il n'est pas besoin d'identifier un seul employeur, et donc, d'établir le lien de subordination, pour reconnaître l'existence d'un contrat de travail. Il en est de même pour la plateforme de travail.

2/ Le travail à distance, Ici, il est suggéré de redéfinir le terme « à domicile » étant donné que le travail ne s'effectue pas forcément dans le domicile du travailleur. C'est la définition d'ailleurs adoptée en droit Allemand et qui facilité l'introduction des travailleurs numériques dans cette catégorie.

Et afin de remédier à ces quelques disparités, et inadaptations terminologiques, il a été proposé de remplacer le statut du travailleur à domicile par le statut de travailleur externalisé.

Encore faut-il aussi ne pas confondre les travailleurs des plateformes correspondant au modèle uber, où l'on est proche du travail indépendant, et le télétravail qui est une simple transformation de la relation de travail classique en travail en ligne.

D'autres propositions ont aussi fait couler beaucoup d'encre, dont le travail collaboratif qui peut convenir aux plateformes collaboratives, partant de l'idée du remplacement de la subordination par la collaboration[8].

Cette multitude de propositions, voire d'initiatives nous renseigne sur la difficulté de se poser sur un seul statut juridique adapté au travailleurs des plateformes.

4. penser l'hétérogénéité des statuts juridiques pour ces travailleurs.

La multiplicité des statuts proposés, voire adoptés ne reflètent que la diversité des formes de travail numériques et les disparités dans les conditions de travails commandités par des algorithmes qui n'ont rien d'homogène. Ceci nous amène à penser l'hétérogénéité des statuts juridiques pour les travailleurs des plateformes afin de les protéger rationnellement, mais efficacement.

[8] Voir pour plus de détails sur la question : BARBARA Emmanuelle, « Réécrire le droit du travail en remplaçant le lien de subordination par le lien de coopération », Discours prononcé le 30 novembre 2016 dans le cadre de la soirée "Si j'étais Président" organisée par l'Institut de l'entreprise. https://medium.com/institut-de-l-entreprise/emmanuelle-barbara-r%C3%A9%C3%A9crire-le-droit-du-travail-en-rempla%C3%A7ant-le-lien-de-subordination-par-un-2a3fc3621ace

4.1. Argumentaire de l’hétérogénéité des statuts juridiques des travailleurs des plateformes

L’argumentaire de l’hétérogénéité des statuts juridiques des travailleurs des plateformes tient à la diversité des formes de travail numérique et des conditions de travail sur plateformes, ainsi qu’ à la difficulté résultante de prendre position entre salariat et non-salariat.

1/ **La diversité des formes de travail numérique**

Cette hétérogénéité serait en adéquation avec la diversité des formes de travail numérique. Les statuts précités nous démontrent bien cette diversité. La plateforme peut être conçue comme le modèle Uber, ou comme une plateforme de portage salarial, comme une plateforme de travail intérimaire, ou encore sur le modèle des plateformes collaboratives, qui inondent le marché surtout depuis la Covid 19, ou tout simplement une plateforme de travail à distance…

La diversité des conditions de travail numérique

Nous savons aussi que les plateformes numériques, même exerçant dans un domaine similaire, ne dictent pas les mêmes conditions. Si l’on venait à comparer le chauffeur ou le livreur Uber en France avec le chauffeur Yassir, l’on constate que le mode de paiement est différent. Pour ne citer qu’un exemple.

Il y a des plateformes qui instaurent plus de contrôle que d’autres, qui dictent des règles de conduite…etc.

Difficulté à prendre position entre salariat et non salariat

Autant les arguments qui soutiennent le salariat, que ceux qui défendent le statut du travailleur indépendant, sont révocables.

Si l’on prend juste l’exemple du chauffeur Uber, considéré d’abord comme un travailleur indépendant, et jusqu’à présent dans la plupart des pays où il active, il a été requalifié en salarié au Royaume Uni, en France (Arrêt du 20 mars 2020)[9] et plus récemment au Pays Bas (13 Septembre 2021). Pourtant, en France les chauffeurs Uber sont toujours soumis à un statut d’auto-entrepreneur, qui ne leur accorde aucunement les droits d’un salarié, malgré l’arrêt Uber.

Ces positions avaient considéré qu’il y avait des indices de subordination dans la prestation Uber, sur quoi il faut reconnaitre l’existence d’un contrat de travail. Cette position

[9] Arrêt n° 374 du 04 mars 2020, Cour de Cassation. https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/communiques_presse_8004/prestation_chauffeur_9665/374_4_44528.html

peut être révoquée non seulement par les différents critères d'autonomie, mais aussi en partant d'une réflexion qui consiste à considérer la plateforme comme une simple maraude numérique, en remplacement de la maraude physique exigée pour les chauffeurs de taxi ordinaire. C'est ce qui est d'ailleurs soutenu en Belgique.

4.2. Solution préconisée pour le choix du statut juridique adéquat, au cas par cas

Dans la recherche du statut juridique adéquat pour une situation de travail numérique donnée, tout est question du poids des indicateurs de subordination, ou d'indépendance sur la balance de la qualification de la prestation en question.

En ce sens, il convient de donner au travailleur numérique la possibilité d'obtenir la requalification de sa relation en contrat de travail si des éléments de subordination sont établis. Mais il peut aussi être collaborateur, ou opter pour un statut de travailleur indépendant. Tout comme la plateforme pourrait contester sa qualité d'employeur lorsque des éléments de subordination ne sont pas établis.

Il s'agit en un mot d'opter pour une hétérogénéité de statuts tout en garantissant l'accès aux minimas légaux de protection pour les travailleurs numériques, toutes catégories confondues

Le Point de vue du droit international répond justement à cette réflexion.

L'OIT dans son rapport daté de février 2021 a souligné le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail et a appelé à l'application des principes et des droits fondamentaux au travail à tous les travailleurs des plateformes, indépendamment de leurs statuts[10]. Ce qui est en soit une reconnaissance de pluralité des statuts applicables à ces travailleurs.

La commission européenne à son tour, dans un rapport daté du 09 décembre 2021 propose un ensemble de mesures pour garantir des conditions de travail décentes pour tous ceux dont le revenu dépend de ce modèle de travail, et leur permettre l'accès à un statut professionnel juridique correspondant aux modalités réelles de leur travail.

---

[10] COCAN Silviana, « L'encadrement juridique du travail dans l'économie des plateformes, Le point de vue du droit international », Colloque n° 158 du 89ème Congrès de l'Acfas : Le travail à l'ère de l'économie des plateformes, enjeux et réformes adaptatives, Sous la responsabilité de Yacoub Zina, Université de LAVAL, Québec, 9 mai 2022. https://www.acfas.ca/evenements/congres/programme/89/400/458/c

Pour cela, la Commission a établi une liste de 5 critères qui permettent de déterminer si la plateforme peut être considérée comme un employeur, en identifiant le degré de contrôle qu'elle exerce sur le travailleur. Ces critères consistent à :

1/ Fixer le niveau de rémunération
2/ Contrôler l'exécution du travail à distance
3/ Ne pas permettre de choisir les horaires de travail, la présence ou absences, d'accepter ou de refuser les tâches
4/ Déterminer des règles en matière d'apparence ou de conduite à l'égard des clients
5/Limiter la possibilité pour le travailleur de se constituer lui-même une clientèle.

Ainsi, si deux de ces critères au moins sont remplis, le travailleur doit alors être considéré comme « un travailleur salarié ». Toutefois, il appartient aux plateformes de contester les requalifications en prouvant l'inexistence d'une relation de travail[11].

5. Conclusion

A l'image de la multiplicité des formes de travail numériques, et la diversité des stratégies adoptées, La reconnaissance d'un statut juridique adéquat au travailleur numérique ne saurait être dans l'homogénéité. Il convient au contraire de penser l'encadrement juridique des travailleurs des plateformes avec plus de rationalité, en admettant l'hétérogénéité de statuts juridiques, de sorte à répondre à la souplesse et la flexibilité recherchée dans le monde du travail contemporain, tout en garantissant à ces travailleurs l'accès à la protection.

En ce sens nos recommandations sont les suivantes :

- Définir les critères de subordination qui permettent la qualification de la relation de travail numérique en contrat de travail, suivant les recommandations de la Commission Européenne.
- Admettre l'idée de l'hétérogénéité des statuts juridiques pour les travailleurs des plateformes
- Garantir l'accès à une protection possible et adaptée pour les travailleurs des plateformes, toutes catégories confondues

[11] Travailleurs des plateformes, l'Union Européenne propose d'encadrer leur statut, Site d'information République Française, Vie Publique, https://www.vie-publique.fr/en-bref/282884-travailleurs-des-plateformes-lue-propose-dencadrer-leur-statut Publié le 20-12-2021, Consulté le 12-05-2022.

- Dans l’attente du mieux, réformer le statut du travailleur à domicile pour prendre en charges certaines formes de travail numérique.

5. Références bibliographiques

BARBARA Emmanuelle, « Réécrire le droit du travail en remplaçant le lien de subordination par le lien de coopération », Discours prononcé le 30 novembre 2016 dans le cadre de la soirée “Si j’étais Président” organisée par l’Institut de l’entreprise. https://medium.com/institut-de-l-entreprise/emmanuelle-barbara-r%C3%A9%C3%A9crire-le-droit-du-travail-en-rempla%C3%A7ant-le-lien-de-subordination-par-un-2a3fc3621ace

BARRY Matthieu, « Le portage salarial n’est pas un travail temporaire ! », Actu. publié le 13/12/2019, Net PME par les éditions législatives. https://www.netpme.fr/actualite/le-portage-salarial-nest-pas-un-travailtemporaire/#:~:text=Si%20l'int%C3%A9rim%20et%20le,int%C3%A9r%C3%AAts%20de%20l'entreprise%20cliente. Consulté le 03/06/2021.

BOSSU Bernard, « Quel contrat de travail au 21ème siècle ? », Revue Droit Social, n° 03, Mars 2018, Dalloz, Paris.

COCAN Silviana, « L’encadrement juridique du travail dans l’économie des plateformes, Le point de vue du droit international », Colloque n° 158 du 89ème Congrès de l’Acfas : Le travail à l’ère de l’économie des plateformes, enjeux et réformes adaptatives, Sous la responsabilité de Yacoub Zina, Université de LAVAL, Québec, 9 mai 2022. https://www.acfas.ca/evenements/congres/programme/89/400/458/c

Celia Beketa, Karen E. McCallum, Katherine Porter, Elle Ziegler ; « Typologie des travailleurs à la demande au Canada, Vers un nouveau modèle de compréhension du travail à la demande par l’entremise du capital humain, social et économique », Diversity Institute, Centre des compétences futures. https://www.torontomu.ca/diversity/reports/Typologie_des_travailleurs_a_la_demande_au_Canada.pdf Publié le 20 décembre 2021, Consulté le 07/05/2022.

YACOUB Zina, « Le travail à l’ère de l’économie des plateformes, quels enjeux quelles réformes ? » In : Globalización y Digitalización del Mercado de Trabajo: Propuestas para un Empleo Sostenible y Decente, bajo la dirección de: Lourdes Mella Méndez y Rfael E. De Munagorri, Editorial ARANZADI, Navarra, España, 2021, pp. 307-335.

Travailleurs des plateformes, l’Union Européenne propose d’encadrer leur statut, Site d’information République Française, Vie Publique, https://www.vie-publique.fr/en-bref/282884-travailleurs-des-plateformes-lue-propose-dencadrer-leur-statut Publié le 20-12-2021, Consulté le 12-05-2022.

Décret exécutif n° 97-474 du 08-12-1997 fixant le régime spécifique des relations de travail concernant les travailleurs à domicile, JORA n° 82 du 14/12/1997.

Arrêt n° 374 du 04 mars 2020, Cour de Cassation.
https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/communiques_presse_8004/prestation_chauffeur_9665/374_4_44528.html

أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على مستقبل فرص و علاقات العمل

The impact of using artificial intelligence on the future of business opportunities and relationships

الدكتورة قادري أمال أستاذة متعاقدة

كلية الحقوق جامعة د. مولاي الطاهر-سعيدة- الجزائر.

ملخص:

أسفر نمط التغيرات التكنولوجية في العالم على نضوج عصر المعلومات و الرقمنة باعتماد أنماطا سريعة على نطاق واسع، أين وجدت المجتمعات المختلفة نفسها مرغمة على التحول لمواكبة عصرنة التحول الرقمي بالاعتماد على تكنولوجيا المعلومات بدلا من الآلات و البشر، لاسيما اضطرار المؤسسات بالاعتماد على العمل عن بعد بسبب جائحة كوفيد 19 التي أضفت على إدارة الموارد البشرية المرونة في العمل من خلال الولوج إلى الذكاء الاصطناعي، حيث أصبح هذا الأخير أكثر كفاءة يحل محل العمال في سوق العمل مما سيؤدي حتما إلى اضطرابات كبيرة و ارتفاع نسبة البطالة.

و مما لا شك فيه فان الاعتماد على الذكاء الاصطناعي سيكون حتما بمثابة خصم يؤثر على مستقبل علاقات العمل و فرص التوظيف و يؤثر أيضا على النمط التقليدي لعلاقات العمل قد يولد شعورا متزايدا بالإحباط بين الموظفين، سواء بالعمل عن بعد أو العمل عبر المنصات الرقمية، مما أوجب ضرورة التفكير من الناحية القانونية في الفئات العمالية و توفير الحماية اللازمة لهم بوضع أحكاما تشريعية و إقرار قوانين خاصة تخدم و تنظم علاقات العمل و تضع شروطا مناسبة للعمل في ظل التحول الرقمي

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاصطناعي-مستقبل و فرص العمل .

:Abstract

The pattern of technological changes in the world resulted in the maturation of the information age and digitization by adopting rapid patterns on a large scale, where different societies found themselves forced to transform to keep pace with the modernization of digital transformation by relying on information technology instead of machines and humans, especially the forced institutions to rely on remote work due to The Covid-19 pandemic, which has added flexibility to human resources management at work through access to artificial intelligence, as the latter has become more efficient and replaces workers in the labor market, which will inevitably lead to major disruptions and high unemployment. Undoubtedly, relying on artificial intelligence will inevitably be a deduction that affects the future of labor relations and employment opportunities, and also affects the traditional pattern of labor relations. The need to think legally about the labor groups and provide them with the necessary protection by setting legislative provisions and approving special laws that serve and regulate labor relations and set appropriate conditions for work in light of the digital transformation

Keywords: Artificial intelligence - the future and job opportunities

مقدمة:

مع تطور استخدام الذّكاء الاصطناعي أكثر فأكثر في كثير من القطاعات ومع اعتباره ثورة تكنولوجيا المستقبل القريب، وفي ظل تزايد ترابط عمل الإنسان بالتكنولوجيا والإنترنت، كان لا بد من البحث عن تأثير الذكاء الاصطناعي على سوق العمل ومعرفة إلى أي مدى هناك وظائف قد تكون مهدّدة بالغياب جراءه.

فقد ااختلفت الدراسات في ما بينها حول دور الذكاء الاصطناعي في وجود بعض المهن والوظائف منها ما اعتبر أن الذكاء الاصطناعي سيؤثر على سوق العمل إذ سيخسر كثير من الناس وظائفهم، بينما الأخرى تعتبر أنه على العكس سيكون الذكاء الاصطناعي إيجابيا للإنسان إذا ما أجاد استخدامه، حيث تسببت جائحة كوفيد 19 في فرض قيود على الحركة الاقتصادية والتجارية داخل وخارج حدود الدول مع توقف شبه كامل للإنتاج، الأمر الذي كانت له تداعياته على علاقات العمل مما دفع العديد من الدول إلى البحث عن بدائل لاستمرار النشاط مع المحافظة على إجراءات التباعد الاجتماعي عن طريق انتهاج أسلوب "العمل عن بُعد" الذي يعتمد على المعرفة الرقمية.

هذا و مع تطور تقنيات الذكاء الاصطناعي والاعتماد عليها في شتى المجالات بدأ الكثير يتساءلون عن مدى تأثير هذا التطور على فرص عملهم مستقبلًا،و عليه الإشكالية التي يمكن طرحها:

ما مدى تأثيراستخدام تقنية الذكاء الاصطناعي على فرص و مستقبل العمل لاسيما في نمط العمل عن بعد ؟

و من خلال هذه الإشكالية تم الاعتماد على خطة ثنائية تتضمن مبحثين حيث سنتعرض في المبحث الأول إلى الذكاء الاصطناعي ثم في المبحث الثاني إلى تأثير استخدام الذكاء الاصطناعي على فرص العمل في المستقبل.

المبحث الأول: مفهوم الذكاء الاصطناعي

البحث عن ماهية الذكاء الاصطناعي شغلت الفلاسفة قبل أكثر من ألفي عام ، فقد حاولوا كيف تتم رؤية الأشياء وكيف يتم التعلم والتذكر والتعليل ، ومع حلول استخدام الحاسوب في الخمسينات تحولت هذه البحوث إلي أنظمة واقعية ، وحاليا ، فإن للذكاء الاصطناعي تطبيقات عديدة ، سواء كانت ذات أغراض عامة مثل الإدراك والتعليل المنطقي ، أو كانت كلمات ذات غرض خاص مثل التشخيص الطبي.

المطلب الأول: تعريف الذكاء الاصطناعي

ينطبق مصطلح الذكاء الاصطناعي على الأنظمة التي تتمتع بالعمليات الفكرية للإنسان مثل؛ القدرة على التفكير، واكتشاف المعنى والتعلم من التجارب السابقة و عليه يمكن تعريفه :

أولا: المقصود بالذكاء الاصطناعي

يعرف الذكاء الاصطناعي **Artificial intelligence** بأنه أحد فروع علم الحاسوب وهو ذلك السلوك وتلك الخصائص التي تعتمد عليها البرامج الحاسوبية المختلفة، والتي تتماشى مع القدرات الذهنية البشرية في الأعمال المختلفة، ومن أهم تلك القدرات قدرة الآلة على التعليم واتخاذ القرارات الصحيحة.

ثانيا: قدرات الذكاء الاصطناعي

إن من أهم قدرات الذكاء الاصطناعي استجابته للمتغيرات وتميزه بالمرونة وسرعة رد الفعل في جميع المواقف فهو بذلك:

1-يكتسب الذكاء الاصطناعي المعلومات عن طريق الممارسات العملية كما أنه قادر على التمييز بين القضايا المتعددة بشكل دقيق .

2-الذكاء الاصطناعي يتمتع بقدرته على الإدراك الحسي وبالتالي اتخاذ القرارات بشكل سليم اعتمادا على دراسة جميع الاحتمالات وإتقان نتائجها، ومن ثم اختيار أفضل القرارات التي تؤدي إلى النتائج المطلوبة .

3-التمكن من اكتشاف الأخطاء وتصحيحها بشكل سريع وإجراء التحسينات الأفضل في المستقبل.

-4-يمكن القول بأن الذكاء الاصطناعي بدأ مع تطوير بعض البرامج الحاسوبية المختلفة وعلى رأسها برامج لعبة الشطرنج، حينما قام العالم كلود شانون برسم خوارزمية تؤهل الحاسوب للعب الشطرنج وتوقع كل احتمالات تحرك اللاعب الآخر[1].

ثالثا: الاعتماد على العمل عن بعد باستخدام الذكاء الاصطناعي في ظل جائحة كوفيد19

لقد انتشر هذا النوع من العمل في الدول المتقدّمة وبدرجة أقل في الدول النامية، وازداد استخدامه في ظل الظاهرة الصحيّة جلائحة كوفيد19 التي فرضتها جائحة كورونا في مختلف دول العالم ومن بينها الجزائر، وذلك لما له من مزايا في ضمان استمرارية علاقات العمل والحفاظ على الصّحة في العمل، المرونة في أداءه.

1-تعريف العمل عن بعد:

---

[1] مفهوم الذكاء الاصطناعي و أبرز مجالاته منشور على الموقع بتاريخ 12/28 /2020 **https://www.al-ain.com**–

يعبر عن العمل عن بعد باللغة الفرنسية"**Le Télétravail**"،و بالانجليزية"**Télé work**"و هو مكون من كلمتين"**Tel**"تعني عن بعد، و"**work**"تعني عمل، واصطلاحا عرفه البعض على أنه نقل العمل إلى العامل، بدلا من نقل العامل إلى العمل[2].

كما عرف على أنه نمط جديد لتنفيذ علاقة العمل، حيث عرف انتشارا واسعا في الدول المتقدمة نظرا لما يوفره من مرونة في تنفيذ علاقة العمل، و يرجع ظهوره رسميا حسب الدراسات الصادرة عن منظمة العمل الدولية(**OIT**)إلى السبعينيات في الولايات المتحدة الأمريكية بعد أزمة البترول.

فقد لجأت بعض المؤسسات إلى الاستنجاد بالتكنولوجيا لمواجهة هذه الأزمة التي تسببت بها جائحة كوفيد 19 و ذلك بالاعتماد على "العمل عن بُعد" بتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي كبديل لضمان استمرار العمل في هذه الظروف، حيث لم يبق أمام أصحاب المؤسسات سوى تكييف بعض الأنشطة المهنية والتجارية مع نموذج العمل عن بُعد في كل العالم مثل "**آبل" و"غوغل أوروبا** " وغيرها، على غرار ما لجأت إليه أكبر الشركات في فرض الحجر الصحي المنزلي الإجباري منذ24 مارس 2020[3] كالجزائر و غيرها من البلدان.

هذا و قد أصبح العمل عن بعد سهلا وممكننا بفضل التطور التكنولوجي الذي يُمكننا من العمل من أي مكان وفي أي وقت شريطة توفير حاسوب، بريد إلكتروني، شبكة اتصال، أنظمة حماية برمجيات وأدوات العمل الجماعية وتوفير الآليات والتطبيقات والوسائل التقنية لعقد اجتماعات عن بعد ووضع الآليات التقنية الضرورية لتتبع العمل عن بعد[4].

2-مزايا وعيوب العمل عن بعد:

-يسمح العمل عن بُعد بإعطاء فرصة عمل لذوي الاحتياجات الخاصة في إطار سياسة الدول لدعم وحماية هذه الفئة من العمالة.

-يُمكن في بعض الحالات أن يعوض العمل عن بعد العطلة المرضية بالنسبة كما لبعض الفئات، لاسيما أصحاب الأمراض المزمنة والأمراض المستعصية حيث يكون للعمل عن بعد دورا إيجابيا في عملية الشفاء.

---

[2]-سكيل رقية، العمل عن بعد كأسلوب حديث لتنظيم العمل –المفهوم و الخصوصية-، مجلة الدراسات القانونية المجلد 7، - العدد 01، سنة 2020 ص 1835

[3]-امال بن رجدال، إشكالية العمل عن بعد في التشريع الجزائري كنمط حديث لتنظيم العمل خلال جائحة كوفيد19 les cahiers du cread، مجلد 36، العدد 3 ، جامعة الجزائر1 ، ص585

[4]- أمال بن رجدال ،المرجع نفسه، ص 590

-يسمح العمل عن بُعد أيضا للمستخدم بأن يوفر بعض المصاريف خاصة تلك المتعلقة بأجرة مكان العمل و ما يتبع ذلك من مصاريف مختلفة.

- و يبقى العمل عن بُعد أفضل طريقة للعمل في زمن الأوبئة أو القوة القاهرة عندما نكون بصدد حادث غير متوقع ويستحيل دفعه مثلما هو الحال بالنسبة لجائحة كوفيد 19، إذ يسمح هذا النمط من العمل بالحد من انتشار الفيروس بسبب الاحتكاك بين الناس، كما يضمن إبقاء على حياة المؤسسات والمحافظة على مناصب العمل بعد اختفاء الوباء.

-إن العمل عن بُعد سوف يؤدي إلى فقدان ملايين الوظائف مع امتداد الأزمة إلى قطاعات أخرى كالقطاع العقاري بسبب اختفاء المكاتب وانخفاض نسبة الطلب على العقارات التجارية.

-يُمكن للعامل ألا يتحكم في وقت العمل فيجد نفسه أمام شاشة الحاسوب لساعات طويلة جدا تفوق المدة القانونية للعمل، ناهيك عن خطر التعرض إلى مخاطر من نوع جديد بمشكلة الأمن والسلامة في البيئة الرقمية.

المطلب الثاني: استخدام تقنية الذكاء الاصطناعي وتهديد فرص العمل

لا أحد حتى الآن قادر على أن يتنبأ بمدى تأثير الذكاء الاصطناعي على مستقبل العمل، ولكن هناك وجهات نظر حول الموضوع تقول الأولى إنه مدمر و سيسبب اضطراب في سوق العمل وتوقعات مستقبلًا أن تتخذ الروبوتات وظائفها من البشر، وهناك وجهة نظر ثانية تقول إن الأتمتة قد تخلق وظائف أكثر من خلال تقديم أدوات جديدة لأصحاب المشاريع، وقد يؤدي ذلك أيضًا إلى إنشاء خطوط أعمال جديدة لا يمكننا تصورها الآن[5] .

أولا: مستقبل العمل في ظل تطور استخدام الذكاء الاصطناعي

يبدو أن المسائل المرتبطة بمستقبل العمل غالبًا ما تبرز لدى الحديث عن الذكاء الاصطناعي، ونعني بـ"مستقبل العمل" أثر الذكاء الاصطناعي على عرض العمل البشري والطلب عليه، و يتركز القلق أساسًا في هذا المجال على المدى الذي تمكّن فيه تطورات الذكاء الاصطناعي الأدوات الاصطناعية من القيام بالمهام بتكلفة متدنية فتستبدل بالتالي العمّال البشر الذين يجنون دخلهم بأداء تلك المهام، وفي حديثٍ أقدم حول هذا الموضوع [6] فقد أدى **Covid-19**إلى تسريع مكان العمل في المستقبل بينما كانت الشركات في كل قطاع تضع أنظارها على التحول الرقمي على مدى السنوات الماضية ،حيث أدت الأزمات غير المتوقعة التي أحدثتها **Covid-19** إلى تسريع استراتيجيات

---

[5]-الذكاء الاصطناعي وتهديد فرص العمل منشورعلى الموقع **https://www.annaharar.com** بتاريخ **2018/04/18**

- مخاطر الذكاء الاصطناعي على فرص العمل، ، منشورعلى الموقع [6] **https://www..rand.org**

الرقمنة في جميع الصناعات، فاعتمدت الشركات على أنظمة تمكين التعلم الآلي لهندسة تسليم الإنتاج أثناء الاضطرابات الهائلة في سلاسل التوريد وتحولت قطاعات أخرى إلى تقنيات الذكاء الاصطناعي والأتمتة لتغطية غياب العمالة المادية .

ثانيا: مستقبل الوظائف في ظل الذكاء الاصطناعي في زمن كوفيد 19

لقد غير وباء كوفيد 19 حياتنا بشكل جذري ويمكن الشعور بآثاره في أماكن العمل، لا سيما أنه أجبر الصناعات على الحد من أنشطتها بما في ذلك الترفيه والمطاعم والنفط والغاز ، ومع ذلك في جميع أنحاء الوباء فلا تزال صناعة التكنولوجيا قوية وقد حفز الوباء شركات الطيران من الابتكار التكنولوجي وتمكنت التكنولوجيا من مواصلة العمل على الرغم من عمليات الإغلاق وغيرها من تدابير التخفيف من حدة الأوبئة[7].

ثالثا: الذكاء الاصطناعي يغير مكان العمل

بينما يحذر العديد من الأشخاص من أنه يتم التضحية بالوظائف هذه المرة لصالح الذكاء الاصطناعي في نطاق زمني أقصر بكثير مما حدث في الأحداث السابقة لتغيير الصناعة إلا أن الأرقام حتى الآن لا تتطابق، فبدلاً من القضاء على الوظائف يعمل الذكاء الاصطناعي في مكان العمل على زيادة مجموعات مهارات العمال ، وبالتالي المكافآت عبر مجموعة واسعة من الصناعات من الرعاية الصحية إلى الأعمال الكتابية[8].

هذا و ينتاب الكثير من الناس حول العالم مخاوف من سيطرة الذكاء الاصطناعي على الوظائف، وأن يحل مكانهم هذه المخاوف تعادل الشعور بالفشل أو عدم الإنجاز، وهو خوف مفهوم لا سيما في أعقاب جائحة كورونا التي تسببت في خسارة وظائف كثيرة، ودفع الشركات على تسريع الاعتماد على التكنولوجيا لمواكبة ثقافة العمل عن بعد.

المبحث الثاني: تأثير استخدام الذكاء الاصطناعي على فرص العمل في المستقبل

انتشر الذكاء الاصطناعي كثيراً في العصر الحالي وأصبحت له استخدامات كثير في مختلف نواحي الحياة، كما أصبح له دور كبير جداً في أداء الوظائف والمهام المختلفة، ولذلك فإن الكثير من الأشخاص يتوقعون أن تسيطر هذه الروبوتات والآلات التي تعمل بالذكاء الاصطناعي على الوظائف المختلفة، مما يصعب الأمر في الحصول على فرص عمل بالنسبة للشباب.

---

[7]-وظائف المستقبل في ظل الذكاء الاصطناعي، منشور على https://www..almrsal.com بتاريخ 13 يوليو 2021

[8]- تأثير الذكاء الاصطناعي في القوى العاملة وريادة الأعمال، منشور https://www. yourbusinessar.com

المطلب الأول :تأثير تطور تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي على الوظائف في المستقبل:

يؤدي التغيير التكنولوجي إلى القضاء على وظائف محددة لكنه دائمًا مما يخلق العديد من الوظائف التي لم تكن موجودة من قبل لذا نستطيع القول أن طرفي المعادلة متساوي إلى حد كبير، حيث يقترح المتفائلون أن التكنولوجيا قد تحل محل بعض أنواع العمالة ولكن مكاسب الكفاءة من الزيادة التكنولوجية تفوق تكاليف الانتقال إليها، وفي كثير من الحالات تزيد التكنولوجيا من فرص العمل للعمال الذين لا يتنافسون معها بشكل مباشر، فعلى سبيل المثال أدى استبدال سفر الفروسية بالسيارات إلى زيادة الطلب على وسائل الراحة الجديدة على جانب الطريق مثل محطات الوقود ومطاعم الوجبات السريعة.

وأيضا بخلاف خلق فرص العمل جديدة هناك أسباب أخرى تدعو للتفاؤل بشأن تأثير الذكاء الاصطناعي والأتمتة، يمكننا استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي لمساعدة العمال في أعمالهم بدل استبدالهم بها وهذا ما تفعله الشركات الكبرى للمساعدة في إتمام العمل بسرعة ودون بذل جهد اكبر من الموظفين [9].

أولا: تأثر عدد الموظفين في بعض المجالات

لقد أوضح الخبير الاقتصادي جون هوكسورث الذي يعمل في شركة **pwc** أن فرص العمل في قطاع الصناعة ستقل مستقبلاً، وذلك بسبب اتجاه المصانع إلي استخدام التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي بشكل كبير، والاعتماد على الأتمتة التكنولوجيا بشكل كبير

ثانيا: حلول الروبوتات محل البشر

لقد تم استخدام الروبوتات لصناعة طائرات بدون طيار وك ذلك سيارات ذاتية القيادة والكثير من الآلات التي تعمل أوتوماتيكيا بدون أي تدخل بشري، وهذا ما أثر على فرص العمل سلباً بالنسبة للشباب نظراً لاستبدال الموظفين بروبوتات وأدوات تعمل آليا.

---

[9]- هل يؤثر التطور في تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي على الوظائف في المستقبل، منشور https://www.zonatru.com بتاريخ 2020/12/31

ولكن الدراسات والأبحاث أثبتت غير ذلك حيث أنه من المتوقع أن يزيد الذكاء الاصطناعي من فرص العمل مستقبلاً، وذلك عن طريق خلق وابتكار العديد من الأدوات والأجهزة الجديدة بالنسبة لأصحاب المشاريع مما يتطلب موظفين أكثر، وبالتالي فتح فرص عمل جديدة ومتنوعة أمام الشباب[10].

ثالثا: تسخير قوى الذكاء الاصطناعي بأمان وسرعة

تتطور تكنولوجيات الذكاء الاصطناعي بسرعة مذهلة مع فوائد محتملة للاقتصاديات في المجتمعات، والأفراد و يتطلب إدراك إمكانيات الذكاء الاصطناعي تحقيق هذه الفوائد على أوسع نطاق ممكن وبأسرع وقت ومع الانتقال السلس بقدر الإمكان.

كما أن تكنولوجيات الذكاء الاصطناعي تتقدم عبر القطاعات المختلفة وتوعد في نشر الإنتاجية و ابتكار منتجات وخدمات جديدة، هذه التكنولوجيات طبقت بالفعل في كثير من القطاعات كما في تجارة التجزئة، التصنيع، الرعاية الصحية، والترفيه وغيرها، كما يوجد أيضا إمكانية واضحة وجلية لمزيد من الاستيعاب والاستخدام في التعليم، النقل، والأدوية وغير ذلك.

المطلب الثاني: : تطلعات علاقات و فرص العمل في المستقبل[11]

بالرغم من أن الأتمتة والذكاء الاصطناعي قادرين تماماً على رفع الإنتاجية وتعزيز النمو الاقتصادي، لكن في المقابل سيضطر الملايين من البشر في جميع أنحاء العالم إلى تغيير وظائفهم أو فقدانها إن لم يعملوا جاهدين على رفع مستوى مهاراتهم لتمكنهم من مواكبة تلك التغيرات الرقمية، كما أن بيئة العمل في السنوات القادمة ستكون مختلفة كل الاختلاف عن بيئة العمل الحالية.

أولا: كيف سيبدو العمل فى المستقبل

إن بيئة العمل فى السنوات القادمة ستكون مختلفة كل الاختلاف عن بيئة العمل الحالية، وفيما يلي عدة سمات لما قد تبدو عليه الوظائف فى المستقبل وفيما يلي عدة سمات لما قد تبدو عليه الوظائف في المستقبل:

10- إيمان مرعي، تأثير الذكاء الاصطناعي على فرص العمل في المستقبل، منشور على الموقع https://www.tafarud.net بتاريخ 2018/07/21

11- إيمان مرعي، العمل عن بعد و طبيعة الوظائف في المستقبل . https://www.Facpss.ahram.org- بتاريخ2021/04/17

1-اختفاء المكاتب:

من المحتمل أن تختفي المكاتب في عالم الأعمال المستقبلي إذ كل ما يمكن فعله هو فتح الحاسوب المحمول ليتحول إلى مكتب افتراضي، و بالتالي سيصبح العمل أكثر مرونة بلا شك ويمكن أداء الوظيفة من أي مكان وفي أي وقت.

2-تراجع في هيكل السلم الوظيفي :

ومن ثم يتطور عالم الأعمال من خلال العمل الجماعي ولن يكون هناك مكان للمدراء أو رؤساء العمل التقليديين.

3-الروبوت المساعد جزء أساسي من بيئة العمل :

حيث يعد استحواذ الآلات على وظائف البشر هو الهاجس الأكبر المرتبط بتطور التكنولوجيا.

ثانيا: عصر الأمان الوظيفي

يبدو أن مستقبل العديد من الوظائف مقبل على التحول من النمط التقليدي إلى النموذج الجديد من العمل عن بُعد، مع النظر في إمكانية تحويل بعض الوظائف رقمياً والتركيز على الوظائف الإبداعية متعددة المهارات، هذه التطورات المثيرة تدفع إلى التفكير في مستقبل العمل برمته، وما إذا كانت ستتحقق توقعات بعض الفلاسفة والمنظّرين الذين رجحوا ذلك بالفعل، مثل جريمي ريفكن في كتابه "نهاية العمل" الذي طرح ذلك التنبؤ في عام 1995، نتيجة الطفرة التكنولوجية، قائلاً: "إن التكنولوجيا ستُفضي تدريجياً إلى اختفاء اليد العاملة البشرية"، وطالب بالاستعداد لذلك عن طريق "الاستثمار الضخم في الاقتصاد الاجتماعي، والتحلي بالأمل في ظهور مجتمع أقل تعلقاً بالتجارة والبيع، وأكثر تضامناً"[12].

هذا وقد ساهم التقدم التكنولوجي للبرمجيات والحواسب في ثاني رياح التغيير العاتية، فبسببه صارت الشركات قادرة على التخلص من قاعدة الهرم البيروقراطي، ذلك الذي كان بوسعه أن يشمل عدداً غير محدود من العاملين ويسند إليهم وظائف روتينية، فصارت برامج رخيصة الثمن نسبياً قادرة على القيام بمهام أولئك العاملين، ومن ثم

---

[12]-العمل عن بعد و طبيعة الوظائف في المستقبل، مركز الأهرام ، منشور بتاريخ 17/ 04/ 2021 منشور على الموقع https://www.acpss.ahram.org.eg

لم تتردد الشركات كثيراً قبل أن تسرحهم، فبعد أن كانوا يحظون بدعم وحماية من الحكومات والنقابات العمالية، تحوّل سوق العمل ليصير كغيره من الأسواق، معتمداً بشكل شبه تام على آليات العرض والطلب[13].

خاتمة :

يمكن القول من خلال ما سبق أن تقنية الذكاء الاصطناعي تمكن من زيادة الإنتاجية وإنجاز العمل بسرعة دون كلل أو ملل، و تمكن أيضا أن تقوم بالعمل الذي يقوم به البشر ومن المتوقع تحت هذا التطور في مجال الروبوتات أن يختفي عدد ليس بقليل من الوظائف التي يشغلها البشر حاليا ويحل محلهم تقنيات الذكاء الاصطناعي بالنظر إلى التاريخ لاسيما العمل عن بُعد في ظل الذكاء الاصطناعي و عليه توصلنا إلى النتائج الآتية:

1-أن هناك العديد من الإيجابيات لتطبيق نظام العمل عن بُعد في ظل الذكاء الاصطناعي، أهمها زيادة إنتاجية الموظف وتخفيض المصاريف التشغيلية لمواقع العمل فضلاً عن إعادة النظر في حجم الهياكل التنظيمية وعدد الوظائف.

2- أن تطبيق نظام العمل عن بُعد غير الكثير من المفاهيم التقليدية من قبيل استخدام الوسائل الإلكترونية في التواصل والإشراف على الموظفين، ووقف المراسلات الورقية والاعتماد على البريد الإلكتروني.

3-أن الذكاء الاصطناعي قادر على رفع الإنتاجية وتعزيز النمو الاقتصادي لكن في المقابل سيضطر الملايين من البشر في جميع أنحاء العالم إلى تغيير وظائفهم، أو فقدانها إن لم يعملوا جاهدين على رفع مستوى مهاراتهم لتمكنهم من مواكبة تلك التغيرات الرقمية.

و من خلال هذه النتائج يمكن إدراج بعض التوصيات أهمها:

1- ضرورة حماية العامل عن بعد من التسريح التعسفي و كذا حمايته من التسريح لأسباب تكنولوجية تتجسد في الاعتماد على الذكاء الاصطناعي في العمل و حلوله محل البشر.

2-ضرورة سن اتفاقيات دولية و تشريعات وطنية تحدد حصرا الحالات التي يتم اللجوء إلى حل الذكاء الاصطناعي محل البشر في العمل و حمايتهم من فرص العمل.

---

[2]-Charles Gascon, (2020), COVID-19: Which Workers Face the Highest Unemployment Risk?, Economy blog, Federal Reserve Bank of St. Louis, March 24

[3]-https://www.stlouisfed.org/on-the-economy/2020/march/covid-19-workers-highest-unemployment-risk,

3- ضرورة إيجاد حلول في استعمال تقنية الذكاء الاصطناعي لعدم القضاء على فرص العمل مستقبلا.

قائمة المراجع المعتمدة:

أولا: المقالات العلمية

1-أمال بن جردال، إشكالية العمل عن بعد في التشريع الجزائري كنمط حديث لتنظيم العمل خلال جائحة كوفيد19 les cahiers du cread، مجلد 36، العدد 3 ، جامعة الجزائر1.

2-بن عبد الله الجمعة، الحسين السيد أ،عصري أبو زيد ن،العمل عن بعد كتوجه حديث لتعزيز دور المرأة وذوي احتياجات الخاصة في تنمية المجتمع اللي دراسة من منظور تقني، المجلة العربية الدولية للمعلوماتية، المجلد الثالث، العدد الثامن يناير 2015 .

3-سكيل رقية، العمل عن بعد كأسلوب حديث لتنظيم العمل –المفهوم و الخصوصية-، مجلة الدراسات القانونية المجلد 7، العدد 01، سنة 2020

ثانيا: المو اقع الالكترونية بالعربية

1-ايمان مرعي، العمل عن بعد و طبيعة الوظائف في المستقبل مركز الأهرام بتاريخ 2021/04/17.
منشور على الموقع https://www.acpss.ahram.org.eg

2- إيمان مرعي، تأثير الذكاء الاصطناعي على فرص العمل في المستقبل، منشور على الموقع
https://www.tafarud.net بتاريخ 2018/07/21

3-مفهوم الذكاء الاصطناعي و ابرز مجالاته منشور على الموقع
بتاريخ 12/28/ 2020 منشور على الموقع https://www.al-ain.com

4- مخاطر الذكاء الاصطناعي على فرص العمل، منشور بتاريخ 13 يوليو 2021https://www..rand.org

5-مفهوم الذكاء الاصطناعي منشور على الموقع https://www..almrsal.com

6 -الذكاء الاصطناعي وتهديد فرص العمل منشور بتاريخ 2018/04/18 https://www.annaharar.com

7- تأثير الذكاء الاصطناعي في القوى العاملة و ريادة الأعمال، منشور على الموقع
https://www. yourbusinessar.com .

8- هل يؤثر التطور في تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي على الوظائف في المستقبل منشور بتاريخ 2020/12/31 على الموقع https://www.zonatru.com

9- تأثير الذكاء الاصطناعي على فرص العمل في المستقبل منشور على الموقع **https://www.tafarud.net** بتاريخ 2018/07/21

ثالثا:المو اقع الالكترونية بالفرنسية:

1-Charles Gascon, (2020), COVID-19: Which Workers Face the
Highest Unemployment Risk?, Economy blog, Federal Reserve Bank of St. Louis, March 24
2-https://www.stlouisfed.org/on-the-economy/2020/march/covid-19-workers-highest-unemployment-risk,

L'internet sur les lieux de travail, quel encadrement juridique ?

Communication au colloque national de l'université Alger 1 sur ***« la modernisation de la relation de travail à l'ombre de la transformation numérique : défis et enjeux »***

Par M'hamed Toufik Bessai

Introduction

Il est aujourd'hui largement admis y compris en Algérie depuis qu'Internet y a pris ses quartiers et connu le développement qu'on lui connait, les dernières statistiques publiées par l'autorité de régulation des télécommunications le confirmant[1], que cette forme de média est devenu un outil de travail largement utilisé dans l'entreprise et l'administration.

L'usage professionnel d'Internet sur les lieux de travail ne se limite donc pas aux seuls travailleurs des plateformes ou celui des travailleurs indépendants à distance auxquels sont réservées du reste d'autres communications et qui ne seront donc pas abordés ici.

L'internet sur les lieux de travail traditionnels (bureaux et entreprises) est une réalité qu'il est ainsi difficile de nier.

Il en résulte donc nécessairement des connexions inévitables avec le droit du travail qui gouverne ces lieux et notamment les règles gouvernant son utilisation par le subordonné employé ou fonctionnaire.

Mais Internet est aussi un outil de gestion pour l'employeur à l'aide duquel il lui est possible de collecter et d'organiser sa connaissance et sa gestion des informations de toute sorte collectées nécessairement du traitement des ressources humaines que sont les collectifs de travailleurs et de fonctionnaires qui lui sont subordonnés.

---

[1] L'Algérie compte selon cet organisme 45 millions d'abonnés à Internet toutes technologies confondues, dont 41 780 199 pour l'internet mobile pour les types de technologie largement usités par les entreprises à savoir l'adsl, la fibre optique, le wimax et la liaison spécialisée qui atteignent en tout 4 164 775. Source arpce https://www.arpce.dz/fr/indic

A ce titre, des normes existant dans l'encadrement traditionnel du droit des relations de travail sont susceptibles de gouverner cet aspect d'Internet au travail que l'employeur se doit d'observer. C'est l'épreuve qui est imposée à celui-ci dont il n'est pas sûr qu'il puisse parfaitement l'accomplir.

Section 1 : le droit traditionnel de la relation de travail à l'épreuve d'Internet

De ce point de vue aussi bien la loi relative aux relations de travail que le statut de la fonction publique[2] comportent des dispositions régissant l'outil de travail.

Ce dernier, propriété de l'employeur se voit tout naturellement appréhendé par le droit du travail, ou le droit de la fonction publique dans leurs diverses manifestations normatives.

Paragraphe 1 : le droit de la relation de travail face à l'Internet outil de travail

La loi 90-11 gouvernant la relation de travail[3] contient au titre des obligations de l'employé une obligation d'usage diligent de l'outil de travail.

Ainsi sont affectées d'un coefficient disciplinaire certaines fautes entrainant des sanctions à l'égard de l'employé qui les commet et de laquelle on peut inférer qu'elles sanctionnent le non accomplissement d'obligations et parmi elles celle de veiller à user de l'outil de travail en le préservant.

L'article 73 de cette loi dispose ainsi

Art 73. - Le licenciement à caractère disciplinaire intervient dans les cas de fautes graves commises par le travailleur. Outre les fautes graves sanctionnées par la législation pénale, commises à l'occasion du travail, sont notamment considérées comme fautes graves et susceptibles d'entraîner le licenciement sans délai-congé ni indemnités, les actes par lesquels le travailleur :

(…)

cause intentionnellement des dégâts matériels aux édifices, ouvrages, machines, instruments, matières premières et autres objets en rapport avec le travail;

On peut aisément y découvrir une obligation de l'usage non dommageable à celui-ci, de l'outil de travail en ce compris l'accès Internet qui en est un.

Le règlement intérieur d'une entreprise dont le nom est ici tu pour des motifs de confidentialité, n'enjoint-t-il pas ainsi à l'employé *de tenir son matériel en bon état de marche » et que « les employés travaillant sur des machines (informatique,(…) etc.) doivent signaler à leur supérieur hiérarchique les arrêts ou anomalies constatés dans le fonctionnement de leur machine dès qu'ils se produisent »*

---

[2] Ordonnance n°06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 portant statut général de la fonction publique

[3] Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, Journal officiel n° 17 du 25 avril 1990.

Il reste certain et à n'en pas douter que la destruction ou de l'accès Internet ou l'exercice de dommages à ce dernier entre bien dans le champ des faits entrainant l'édiction de sanctions disciplinaires.

Mais d'interdiction de l'usage privatif d'internet, c'est-à-dire à des fins non professionnelles, point du tout.

Pour ce qui est de la loi cela paraît compréhensif, Internet n'ayant point d'existence à l'époque de promulgation de la loi du travail (1990) mais pour notre époque ledit règlement datant de 2012, il est permis de s'interroger sur ce silence.

En revanche les règlements intérieurs d'entreprise peuvent tout à fait imposer en outre, l'interdiction de l'usage d'internet à des fins privées et l'assortir de sanctions disciplinaires.

Ainsi peut-on lire dans le règlement intérieur de la même entreprise citée *supra* que constitue une faute du 3ème degré *l'utilisation à des fins personnelles ou à des fins étrangères au service des équipements (...) de XXXX*

Les mêmes observations peuvent pou ou prou être émises pour l'employé fonctionnaire.

Le statut de la fonction publique fait montre de la même posture quant à la protection et l'intégrité de l'outil de travail et dont les solutions sont ainsi extensibles , comme c'est le cas dans le lieu de travail entreprise commerciale, à l'Internet outil de travail.

Le statut de la fonction publique[4] édicte ainsi :

« Art. 50 - Le fonctionnaire est tenu, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, de préserver le patrimoine de l'administration. »

Le patrimoine comprenant évidemment l'outil de travail, comme les machines et en ce compris naturellement, les machines d'ordinateurs les équipements d'accès à Internet, jouit ainsi d'une protection légale tendant à le mettre à l'abri de toute destruction ou dommage du fait d'usage précautionneux.

Le statut de la fonction publique montre en revanche une attitude tranchée d'interdiction à l'endroit de l'usage de ce patrimoine à des fins autres que professionnelles :

Art. 51 - Le fonctionnaire ne doit, en aucun cas, utiliser les locaux, équipements et moyens de l'administration*, à des fins personnelles ou étrangères au service.*

L'interdiction d'Internet à des fins non professionnelles est ainsi actée, si l'on veut bien admettre qu'il s'agit d'un outil de travail, à savoir, une variété d'équipements et surtout de moyens de l'administration.

Il s'agit en outre de donner ici un tour concret à l'obligation plus générale dite de loyauté à l'adresse de l'employeur pesant sur l'employé.[5]

Le statut de la fonction publique ne se fait pas faute du reste de l'édicter :

Art. 41 - Le fonctionnaire est tenu d'exercer ses fonctions en toute loyauté et impartialité.

---

[4] Ordonnance n°06-03 portant statut général de la fonction publique, Op.cit.,

[5] Voir sur cette question pour le droit européen, Christiane Feral-Schuhl, Cyberdroit, le droit à l'épreuve de l'Internet, Paris, Dalloz, 2018, n°141.21, P. 396

L'interdiction du détournement temporaire de l'outil internet de sa fin professionnelle pour le lieu de travail en milieu commercial peut tout à fait être envisagée sans surprise, si le règlement intérieur contenant les pouvoirs de police qu'exerce l'employeur interdit très légitimement du reste, l'usage d'Internet à des fins privées par l'employé qui est, il ne faut point l'omettre, dans une relation de subordination vis-à-vis de son employeur Celui-ci pouvant ainsi émettre une telle interdiction dans la mesure où l'utilisation de tout outil de travail est présumée l'être à des fins professionnelles comme son nom l'indique du reste.

Il est évident à la lecture de ce qui précède que l'utilisation de l'internet professionnel a des fins privées étrangères à l'entreprise ou à l'administration employeuse et personnelles à l'employé ne jouit pas de la posture de tolérance dont il bénéficie en droit européen.[6]

L'interdiction d'Internet à des fins non professionnelles est ainsi actée, si l'on veut bien admettre qu'il s'agit d'un outil de travail, Il s'ensuit que la quête de l'employeur privé ou public se focalisera en la matière sur la surveillance de son réseau, et donc des courriels et des données de connexion qui permettent de retracer son profil de fréquentation du net et ainsi de débusquer les détournements de l'accès à internet de même que la fréquence et l'ampleur des débits consommés à cet effet par l'employeur.

Tout réside en fait pour le droit dans la manière dont se pratique la surveillance et non dans son principe qui la rend parfaitement légitime.

La surveillance de l'employeur s'exercera très logiquement par le truchement du même outil qu'est Internet qui va se révéler de cette façon dans le même temps comme un outil de gestion.

Paragraphe 2 : Internet outil de gestion de la ressource humaine de l'employeur :

Le droit algérien du travail ne prévoit au vrai aucune disposition expresse et spéciale quant à un encadrement juridique de l'internet sur le lieu de travail quant à cet aspect de la relation de travail.

Cependant que le droit relatif à la protection des données personnelles, principal outil de protection du personnel quant aux données que l'employeur stocke ou récolte sur le passé de ses employés, leur vie professionnelle, leur passé médical, leur formation est ainsi appelé à tisser des liens étroits et denses avec le droit du travail ainsi qu'il ressort du constat fait dans beaucoup de pays à cet égard.

Ainsi en est-il dans les pays de l'Union européenne où « le Règlement général relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données » dit « RGDP » du 27 avril 2016 entré en vigueur le 25 mai 2018[7] dispose en son article 88 de dispositions spéciales au droit du travail et à la collecte et traitement de données sur le lieu de travail.

L'article 88 de ce Règlement édicte à cet égard :

---

[6] V. à ce sujet Christiane Feral-Schuhl, Cyberdroit, le droit à l'épreuve de l'Internet,, op.cit. n° 141.11 qui montre qu'en France, la jurisprudence reconnaît le caractère excessif de sanctions encourues par un employé résultant d'un usage privatif modéré de l'internet au travail. Cass. Social, 29 octobre 2014, n°13-18, 173,

[7] Règlement (UE) 2016/679, Parlement et Conseil, 27 avril 2016, Journal officiel de l'Union européenne, L 119/1, 4 mai, entré en vigueur le 25 mai 2018.

1. Les États membres peuvent prévoir, par la loi ou au moyen de conventions collectives, des règles plus spécifiques pour assurer la protection des droits et libertés en ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel des employés dans le cadre des relations de travail, aux fins, notamment, du recrutement, de l'exécution du contrat de travail, y compris le respect des obligations fixées par la loi ou par des conventions collectives, de la gestion, de la planification et de l'organisation du travail, de l'égalité et de la diversité sur le lieu de travail, de la santé et de la sécurité au travail, de la protection des biens appartenant à l'employeur ou au client, aux fins de l'exercice et de la jouissance des droits et des avantages liés à l'emploi, individuellement ou collectivement, ainsi qu'aux fins de la résiliation de la relation de travail.

2. Ces règles comprennent des mesures appropriées et spécifiques ***pour protéger la dignité humaine, les intérêts légitimes et les droits fondamentaux des personnes concernées[8],*** *en accordant une attention particulière à la transparence du traitement, au transfert de données à caractère personnel au sein d'un groupe d'entreprises, ou d'un groupe d'entreprises engagées dans une activité économique conjointe et aux systèmes de contrôle sur le lieu de travail.*

3. Chaque État membre notifie à la Commission les dispositions légales qu'il adopte en vertu du paragraphe 1 , au plus tard le…[deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent règlement] et, sans tarder, toute modification ultérieure les concernant.

La Constitution algérienne quant à elle édicte des dispositions relatives au droit du citoyen à la protection de sa vie privée duquel il est possible de déduire des conséquences intéressantes quant au sujet qui nous préoccupe :

« Art. 47. — Toute personne a droit ***à la protection de sa vie privée*** *et de son honneur. Toute personne* ***a droit au secret de sa correspondance et de ses communications privées, sous toutes leurs formes****.*

Aucune atteinte aux droits cités aux paragraphes 1er et 2 n'est permise sans une décision motivée de l'autorité judiciaire. ***La protection des personnes dans le traitement des données à caractère personnel est un droit fondamental. La loi punit toute violation des droits susmentionnés*** *».*[9]

Les mentions soulignées supra, l'ont été à dessein. Elles traduisent la convergence des finalités exprimées par le Constituant algérien et celles du Règlement de l'Union européenne qui les a aussi fait siens à titre de principes généraux mais les étend en outre à la matière du droit du travail qui nous intéresse ici.

Elles sont donc susceptibles en droit algérien de fournir déjà des directives fondamentales à l'encadrement subséquent des textes intervenant à un niveau inférieur que sont la loi, le règlement, la loi des parties et les règlements intérieurs pris en application de la loi du travail par les employeurs.

Il faut retenir ici la sacralité dont jouit la protection de la vie privée , c'est à dire celle dont est entouré le droit au secret de la correspondance et des communications privées sous toutes leurs formes, en fait celles échangées par le truchement d'Internet comprises, d'une part, et le

[8] Souligné par moi
[9] Journal Officiel de La République Algérienne N° 82 du 15 Joumada El Oula 1442 correspondant au 30 décembre 2020

caractère *fondamental* de la protection des personnes dans le traitement de leurs données personnelles proclamé par le Constituant, d'autre part.

La norme suprême édicte ainsi un droit de qualité supérieure que les textes qui en découlent devraient en toute logique assurément traduire. Ce droit doit certainement être accueilli dans la sphère des lieux de travail utilisant Internet.

C'est la promesse que nous annonce le droit nouveau instauré par la loi relative à la protection des données personnelles des personnes physiques

Section 2 : La protection des données de l'employé ou du fonctionnaire concernée ou le droit du travail à l'épreuve de la protection des données personnelles des personnes physiques

La protection des données personnelles des personnes physiques en ce compris pour ce qui nous intéresse ici, celles des employés sur le lieu de travail possède aujourd'hui un cadre normatif que pose la loi n° 18-07 du 25 Ramadhan 1439 correspondant au 10 juin 2018 relative à la protection des personnes physiques dans le traitement des données à caractère personnel[10].

Cette loi a vocation à s'appliquer au champ de préoccupation qui intéresse le colloque dans la mesure où elle ne circonscrit pas ce dernier à un domaine particulier mais s'intéresse à la protection de la donnée personnelle des personnes physiques quand bien même il s'agirait d'employés salariés.

« La présente loi , proclame-t-elle dès l'entame en son article premier, *a pour objet de fixer les règles de protection des personnes physiques dans le traitement des données à caractère personnel,* sans prévoir d'exception particulière ni restreindre la typologie de personnes physiques concernées.

Il s'ensuit que c'est le citoyen qui est l'objet de protection plus que l'employé ou le fonctionnaire. Que cette protection s'exerce aussi sur le lieu de travail est indifférent.

Les données de ceux-ci sur le lieu de travail sont comprises dans le champ de la protection.

La loi confirme en son article 2 que la forme ou l'origine de la donnée importe peu, et donc fût-elle récoltée sur le lieu de travail, elle n'échappe pas à la protection qu'elle édicte.

Elle y précise ensuite que *cela doit se faire dans le cadre du respect de la dignité humaine, de la vie privée, des libertés publiques et ne doit pas porter atteinte aux droits des personnes, à leur honneur et à leur réputation ».*

Précisant ce qu'elle entend par traitement des données à caractère personnel, elle ajoute dans son glossaire qu'il s'agit de « *toute opération ou tout ensemble d'opérations effectués à l'aide de moyens ou de procédés automatisés ou non et appliquées à des données à caractère personnel, telles que la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la conservation, l'adaptation ou la modification, l'extraction, la consultation, l'utilisation, la communication par transmission, la diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, le rapprochement ou l'interconnexion, ainsi que le verrouillage, le cryptage, l'effacement ou la destruction* »;

[10] Journal officiel n°34 du 10 juin 2018, p.10

Assurément, l'employeur doit se plier à cette exigence légale lorsqu'il exerce sa surveillance des données de connexion ou sur les fichiers de son employé ou de ses courriels et leur contenu.

Sont ainsi posées des limites au traitement des données de la personne y compris travailleuse.

Ces limites se traduisent en des obligations extrêmement détaillées, un modus operandi contraignant auquel l'employeur public ou privé ne saurait se soustraire.

Paragraphe 1 : les principes généraux gouvernant le traitement des données de l'employé :

Le traitement des données doit être animé des trois grands principes ci-après :

La transparence, la proportionnalité et par celui du respect de la vie privée de l'employé ou fonctionnaire.

A) La transparence :

Celle-ci réside dans le respect de l'obligation d'information préalable de la personne physique titulaire des données c'est-à-dire pour ce qui nous intéresse, l'information préalable de l'employé.

La loi exprime cette obligation en son article 32 :

« Du droit à l'information

Art. 32. — Sauf si elle en a déjà eu connaissance, toute personne sollicitée, en vue d'une collecte de ses données à caractère personnel, doit être, préalablement, informée de manière expresse et non équivoque par le responsable du traitement ou son représentant, des éléments suivants :

— l'identité du responsable du traitement et, le cas échéant, de son représentant ;

— les finalités du traitement ;

— toutes informations supplémentaires utiles notamment le destinataire, l'obligation de répondre et ses conséquences ainsi que ses droits et le transfert des données à l'étranger ».

De même la loi édicte une obligation de recueil de l'assentiment de la personne physique concernée.

Cette obligation est difficile à mettre en œuvre dans le droit du travail qui oppose à un tel principe, le pouvoir de contrôle reconnu à l'employeur et qu'exprime la loi sous forme d'exception générale qui concerne du même coup l'employé ou le fonctionnaire.

Le traitement des données à caractère personnel ne peut être effectué qu'avec le consentement exprès de la personne concernée, ajoute dans le sillage du principe de transparence l'article 7 de la loi.

Pour ajouter aussitôt dans un alinéa subséquent que « *toutefois, ledit consentement n'est pas exigé si le traitement est nécessaire :*

- *au respect d'une obligation légale à laquelle est soumise la personne concernée ou le responsable du traitement » ;*

- *(...)*
- *à la réalisation d'un intérêt légitime poursuivi par le responsable du traitement ou par le destinataire, sous réserve de l'intérêt et/ou des droits et libertés fondamentaux de la personne concernée*

Ces deux occurrences se coulent parfaitement dans le moule de l'obligation légale faite au fonctionnaire de ne pas utiliser une machine informatique à des fins privées et de l'intérêt légitime dont peut exciper l'employeur pour ce faire, justifiant du même coup la surveillance qui se passe ainsi du consentement de l'employé sans pour autant être exonéré de l'obligation d'information de ce dernier. Ni se dérober à l'obligation de déclaration qu'il doit en faire à l'Autorité nationale de protection des données personnelles créée par la loi et d'autorisation s'il y a lieu délivrée par cette dernière.

Art. 12. — Nonobstant toute disposition législative contraire, toute opération de traitement des données à caractère personnel, est soumise à une déclaration préalable à l'autorité nationale ou à son autorisation conformément aux dispositions prévues par la présente loi.

La loi décline ensuite ce qu'est la déclaration préalable et son objet :

Art. 13. — La déclaration préalable, qui comporte l'engagement que le traitement sera effectué conformément aux dispositions de la présente loi, est déposée auprès de l'autorité nationale. Elle peut être effectuée par voie électronique. Un récépissé de dépôt est remis ou transmis par voie électronique immédiatement ou, au plus tard, dans les quarante-huit (48) heures. Les traitements relevant du même responsable du traitement et ayant des finalités identiques ou liées entre elles peuvent faire l'objet d'une déclaration unique. Le responsable du traitement peut, sous sa responsabilité, mettre en œuvre le traitement, dès réception du récépissé prévu au présent article.

Le contenu type de la déclaration est ensuite explicité.

Art. 14. — La déclaration doit comprendre :

1. le nom et l'adresse du responsable du traitement et, le cas échéant, ceux de son représentant ;

2. la nature, les caractéristiques et la ou les finalités du traitement envisagé ;

3. une description de la ou des catégories de personnes concernées et des données ou des catégories de données à caractère personnel s'y rapportant ;

4. les destinataires, ou les catégories de destinataires auxquels les données sont susceptibles d'être communiquées ;

5. la nature des données dont le transfert vers des pays étrangers est envisagé ;

6. la durée de conservation des données ;

7. le service auprès duquel la personne concernée pourra exercer, le cas échéant, les droits qui lui sont reconnus par les dispositions de la présente loi, ainsi que les mesures prises pour faciliter l'exercice de ceux-ci ;

8. une description générale permettant d'apprécier de façon préliminaire le caractère approprié des mesures prises pour assurer la confidentialité et la sécurité du traitement ; 9. les interconnexions, ou toutes autres formes de rapprochement des données ainsi que leur cession

à des tiers ou sous-traitance, sous toute forme, à titre gratuit ou onéreux. Toute modification des informations citées ci-dessus et toute suppression de traitement doivent être portées, sans délai, à la connaissance de l'autorité nationale. En cas de cession d'un fichier de données, le cessionnaire est tenu de remplir les formalités de déclaration prévues par la présente loi.

Il s'agit là d'autant de garanties d'un traitement non attentatoire à la vie privée de la personne physique

Le législateur prévoit même que soit exigée une autorisation dans certains cas particuliers qui ne concernent toutefois pas le cas de l'employé et du fonctionnaire.[11]

La liste des principes entourant le traitement automatisé des données et qui s'applique à l'espèce comporte aussi le principe de proportionnalité du traitement subi par les données du subordonné.

B) Le principe de proportionnalité

La loi dispose à cet égard :

Art. 9. — Les données personnelles doivent être :

(...)

b*) collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, et ne peuvent être traitées ultérieurement de façon incompatible avec lesdites finalités ; c) adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées ou traitées* ;

c) adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées ou traitées.

---

[11] *Le traitement des données sensibles est autorisé aussi dans les cas où :*
a) le traitement est nécessaire à la défense d'intérêts vitaux de la personne concernée ou d'une autre personne et si la personne concernée se trouve dans l'incapacité physique ou juridique de donner son consentement ;
b) le traitement est effectué, avec le consentement de la personne concernée, par une fondation, une association ou un organisme sans but lucratif de caractère politique, philosophique, religieux ou syndical, dans le cadre de ses activités légitimes, à condition que le traitement concerne les seuls membres de cet organisme ou les personnes qui entretiennent avec lui des contacts réguliers liés à sa finalité et que les données ne soient pas communiquées à des tiers sans le consentement des personnes concernées.
c) le traitement porte sur des données manifestement rendues publiques par la personne concernée, dès lors que son consentement au traitement des données peut être déduit de ses déclarations ;
d) le traitement est nécessaire à la reconnaissance, l'exercice ou la défense d'un droit en justice et est effectué exclusivement à cette fin ;
e) le traitement de données génétiques à l'exclusion de celles effectuées par des médecins ou biologistes et qui sont nécessaires pour l'exercice de la médecine préventive, des diagnostics médicaux et d'administration de soins ou de traitement.
En tout état de cause, les mesures de protection des données prévues par la présente loi demeurent garanties ».
Ce qui ne semble pas concerner le cas des données des personnes physiques à raison de leur emploi ou fonction.
.

e) conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles ont été collectées ou traitées.

C'est là une déclinaison d'un principe général démocratique inspiré du reste du droit allemand et retenu par le RGDP et nombre de pays européens et qui consiste à limiter les contrôles d'où qu'ils viennent et quand bien même ils seraient légaux et licites, à la stricte mesure que leur finalité exige.[12]

il importe à l'auteur du contrôle et du traitement de respecter deux considérations :

- La finalité du traitement
- La nature des données collectées

C'est bien ce que les articles précités affirment par les expressions « *des finalités déterminées* » *« pertinentes », « adéquates », « non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées ou traitées ; »*

Le législateur ne s'arrête pas là et poursuit sa quête de protection en instaurant en son article 34 au profit des personnes physiques et donc au profit de l'employé ou du fonctionnaire, un droit d'accès à ses données et donc à l'état dans lequel se trouve leur traitement au moment de l'exercice de ce droit et conséquemment en son article 35 à un droit de rectification de ces données dans le cas où il les découvrirait fausses, non à jour ou pire non susceptibles d'être traitées, c'est-à-dire illicitement. Lui est reconnu aussi un droit d'opposition au traitement de données s'il excipe de motifs légitimes ou si ses données sont utilisées à des fins de prospection commerciale poursuit la loi en son article 36

Art. 34. — La personne concernée a le droit d'obtenir du responsable du traitement :

— la confirmation que les données personnelles la concernant sont ou ne sont pas traitées, les finalités du traitement, les catégories de données sur lesquelles il porte et les destinataires ;

— la communication, sous une forme intelligible, de ses données qui font l'objet de traitement, ainsi que de toute information disponible sur l'origine des données. Le responsable du traitement peut demander à l'autorité nationale des délais de réponse aux demandes d'accès légitimes et peut s'opposer aux demandes manifestement abusives, notamment, par leur nombre et leur caractère répétitif. La charge de la preuve du caractère manifestement abusif de la demande, incombe au responsable du traitement.

Art. 35. — La personne concernée, a le droit d'obtenir, à titre gratuit, du responsable du traitement :

a) l'actualisation, la rectification, l'effacement ou le verrouillage des données personnelles dont le traitement n'est pas conforme à la présente loi, notamment en raison du caractère incomplet ou inexact de ces données ou dont le traitement est interdit par la loi. Le responsable du traitement est tenu de procéder aux rectifications nécessaires sans frais pour le demandeur, dans un délai de dix (10) jours de sa saisine. En cas de refus ou de non réponse dans le délai précité, la personne concernée peut introduire une demande de rectification auprès de l'autorité nationale, laquelle charge l'un de ses membres à l'effet de mener toutes

[12] Jean-Marc Sauvé, Le principe de proportionnalité, protecteur des libertés ?, « Les Cahiers Portalis » 2018/1 N° 5, pages 9 à 21

investigations utiles et faire procéder aux rectifications nécessaires, dans les plus brefs délais. La personne concernée est tenue informée des suites réservées à sa demande ;

b) la notification aux tiers auxquels les données personnelles ont été communiquées de toute actualisation, toute rectification, tout effacement ou tout verrouillage des données à caractère personnel effectué conformément au point a) ci-dessus, si cela ne s'avère pas impossible. Les héritiers de la personne concernée peuvent utiliser le droit prévu par le présent article.

Enfin, coiffe le dispositif du traitement doit se conformer au principe du respect de la vie privée du subordonné.

C) Le principe du respect de la vie privée

Ce principe se décline sous la forme de l'obligation de confidentialité dont est redevable l'auteur du traitement.

Le responsable du traitement est tenu d'une obligation de confidentialité aux termes de la loi :

Le responsable du traitement automatisé des données et donc dans l'entreprise, pour ce qui a trait à notre sujet relatif à l'employé ou au fonctionnaire pour ce qui a trait à l'administration publique , la personne responsable du traitement désignée à cet effet, est redevable d'une obligation de confidentialité et de sécurité se déclinant comme suit :

« Article 38. — Le responsable du traitement doit mettre en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour protéger les données à caractère personnel contre la destruction accidentelle ou illicite, la perte accidentelle, l'altération, la diffusion ou l'accès non autorisés, notamment lorsque le traitement comporte des transmissions de données dans un réseau, ainsi que contre toute autre forme de traitement illicite. Ces mesures doivent assurer, un niveau de sécurité approprié au regard des risques présentés par le traitement et de la nature des données à protéger »

Ce qui entraine à la charge de l'employeur de mettre en place et en œuvre des moyens propices à assurer de telles exigences, sa responsabilité pouvant être mise en jeu en cas d'atteinte au réseau de ce dernier et de connaissance par autrui de telles données.

Il s'agit là de toutes les données récoltées sur l'employé à l'occasion de son recrutement et du suivi de sa carrière de même que des données relatives aux sanctions pouvant avoir été encourues par ce dernier ou des maladies qu'il a dû déclarer pour justifier des absences courtes ou prolongées ainsi que de son suivi par la médecine du travail.

Les atteintes par autrui au réseau ou l'interconnexion non autorisée effectuée par l'employeur, de son réseau avec autrui, constituent ainsi des fautes dont il est comptable à l'adresse de son employé quand bien même ce stockage et cette collecte seraient légitimes, la non préservation à l'abri d'autrui de ces données étant ici poursuivies.

L'autre déclinaison, celle-là radicale, du principe ici abordé est l'interdiction de traitement de données sensibles :

Art. 18. — Est interdit le traitement des données sensibles.

Les données sensibles étant définies à l'article 3 comme étant « *les données à caractère personnel qui révèlent l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions*

religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale de la personne concernée ou qui sont relatives à sa santé y compris ses données génétiques » ;

Il en découle ici une obligation de ne pas faire qui s'exprime par le respect à venir de l'interdiction et une obligation de faire qui se concrétise par l'expurgation des fichiers de l'administration ou de l'entreprise des données sensibles éventuellement récoltées et stockées dans les fichiers sur l'agent subordonné avant la promulgation de la loi.

Les principes plus haut décrits viennent enrichir la panoplie des normes qui reçoivent application dans le droit du travail d'une couche numérique indéniable.

Ils reçoivent aussi à l'effet d'assurer leur effectivité le renfort d'un prolongement institutionnel étoffant celui, traditionnel que l'on trouve dans le droit du travail

Paragraphe 2: le prolongement et le renfort institutionnels des principes de la protection : L'autorité de protection des données personnelles des personnes physiques

Tous ces principes novateurs ont pour effet d'encadrer le droit de contrôle conféré à l'employeur et le traitement des données de connexion et celui du dossier professionnel des employés et fonctionnaires incombant naturellement et licitement à l'employeur de garanties tendant à préserver leur dignité pour reprendre l'expression du droit du travail et du statut de la fonction publique. Dignité se déclinant au droit à la transparence, d'être informé, d'être protégé des intrusions illégales d'autrui dans le système de données de l'employeur, d'accéder aux données traitées de les faire rectifier si besoin, de s'assurer de leur pertinence de leur caractère non excessif adéquat aux finalités du traitement donc de leur proportionnalité.

Leur mise en œuvre reçoit le renfort d'une autorité administrative indépendante, l'autorité nationale de protection des données a caractère personnel créée en vertu de l'article 22 de la loi dont l'étude reste à faire mais qui ne sera pas abordée ici sauf à observer qu'elle adopte le moule de l'autorité administrative indépendante gage de son objectivité dans ce domaine des libertés individuelles qu'est la protection de la vie privée et de l'inviolabilité des communications personnelles et du secret des correspondances auxquelles la constitution a justement conféré un *«caractère fondamental »*[13] .

Le statut de cette nouvelle institution est décliné à l'article 22 comme suit :

« Art. 22. — Il est créé, auprès du Président de la République, une autorité administrative indépendante de protection des données à caractère personnel, désignée ci-après « l'autorité nationale », dont le siège est fixé à Alger. L'autorité nationale jouit de la personnalité morale et de l'autonomie financière et administrative. Le budget de l'autorité nationale est inscrit au budget de l'Etat. Il est soumis au contrôle financier conformément à la législation en vigueur. L'autorité nationale élabore et adopte son règlement intérieur qui fixe notamment les modalités de son organisation et son fonctionnement. »

Sa fonction est décrite subséquemment comme suit par l'article 25 alinéa 1

Art. 25. — L'autorité nationale est chargée de veiller à ce que le traitement des données à caractère personnel soit mis en œuvre, conformément aux dispositions de la présente loi et de s'assurer que l'utilisation des technologies de l'information et de la communication ne

[13] V.*supra*

comporte pas de menaces au regard des droits des personnes, des libertés publiques et de la vie privée.

Il en résulte l'évidence qu'elle est appelée à exercer ses missions dans tout endroit ou des données personnelles sont traitées en ce compris les lieux de travail pour les données personnelles qui s'y stockent et s'y traitent. Elle devient ainsi par ce biais l'un des acteurs institutionnels subreptices du droit des relations de travail.

Les missions que lui assigne la loi sont énumérées dans l'alinéa 2 de l'article sus cité et dont il faut retenir surtout :

- Une mission normative quasi règlementaire :

8° de présenter toute suggestion susceptible de simplifier et d'améliorer le cadre législatif et réglementaire relatif au traitement des données à caractère personnel ;

12° d'élaborer des normes dans le domaine de la protection des données à caractère personnel ;

13° d'élaborer des règles de bonne conduite et de déontologie applicables aux traitements des données à caractère personnel »

- Une mission préventive :

2° d'informer les personnes concernées et les responsables de traitement de leurs droits et obligations ;

3° de conseiller les personnes et entités qui ont recours aux traitements des données à caractère personnel ou qui procèdent à des essais ou expériences de nature à aboutir à de tels traitements

Une mission disciplinaire :

11° de prononcer des sanctions administratives dans les conditions définies par l'article 46 de la présente loi ;

6° d'ordonner les modifications nécessaires à la protection des données à caractère personnel traitées ;

7° d'ordonner la fermeture de données, leur retrait ou destruction ;

- Une mission quasi- judiciaire :

4° de recevoir les réclamations, les recours et les plaintes relatifs à la mise en œuvre des traitements des données à caractère personnel et d'informer leurs auteurs des suites qui leur sont réservées ;

Il n'est pas indifférent d'observer que cette institution est née sous des fonds baptismaux prometteurs : indépendance, mission transversale lui permettant de faire avancer le droit du travail sur ces questions, missions allant toutes dans le sens de la création d'un encadrement juridique d'Internet sur le lieu de travail dans ses manifestations essentielles d'outil de travail de l'employé ou de l'agent public, mais aussi d'outil de gestion de l'information relative à la ressource humaine à laquelle est offert une panoplie de principes prudentiels.

Un bémol doit pour l'instant être mis à l'enthousiasme qu'inspirent ces nouvelles règles matérielle et institutionnelles prometteuses réside dans le fait décevant pour l'heure que cette

autorité administrative indépendante ne semble pas encore active ni du reste ses membres dirigeants nommés.

Ce qui a pour inconvénient pour l'heure de ne pas donner de prolongement pratique aux principes et règles sus-décrits qui restent donc dans les limbes d'une effectivité à venir mais non advenue sinon sur le registre de l'effet d'annonce d'un droit en vigueur mais non effectif.

Conclusion :

Le thème ici abordé ne l'a été qu'incomplètement il faut en convenir.

Mais les grandes observations qui y ont été faites permettent de conclure que le droit de la société de l'information et en cela sa déclinaison sur le lieu de travail reste embryonnaire.

Le recours aux outils traditionnels du droit, ceux du droit du travail, du droit de la fonction publique restera prégnant et a encore de beaux jours devant lui et qu'ainsi la dialectique travaillant le monde du travail, pouvoir de contrôle et de gestion de l'employeur ou de l'Etat employeur dans la fonction publique et droit des travailleurs ou du fonctionnaire n'est pas en passe loin s'en faut de trouver son point d'équilibre.

En témoigne la non installation dans les faits de l'autorité nationale de protection des données personnelles des personnes physiques et donc l'absence de mise en œuvre du dispositif de contrôle de la mise en œuvre des principes et édictions de loi nouvelle .

Le dictum constitutionnel décidant du caractère « *fondamental* » de la protection des données personnelles n'est pas près de connaître de réalisation en ce compris sur le lieu de travail.

إشكالية وقت العمل في ظل العمل عن بعد

The problem of working time in light of teleworking

الاستاذ الدكتور/ بخدة مهدي
كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة غليزان، الجزائر.

ملخص:

يعد العمل عن بعد نمطا حديثا في علاقات العمل أفرزته التحولات الاجتماعية والتكنولوجية الحديثة، وساعدت في انتشاره على المستوى العالمي جائحة كوفيد 19؛ الأمر الذي حدا بالكثير من التشريعات إلى تنظيم العمل عن بعد بخلاف المشرع الجزائري الذي لم يستسغ ذلك، مما أدى الى ظهور إشكالات مرتبطة بتنظيم هذا الشكل من علاقات العمل لا سيما في مسألة وقت العمل الذي يشكل محورا جوهريا فيه طالما أن العامل يستهلك من حياته مدة زمنية يقدم فيها عمله ويبذل مجهوده لفائدة المستخدم لكنه يبقى خارج مؤسسة العمل.

لا شك أن أداء العامل لعمله من غير مكان العمل المعتاد في وقت العمل يثير الكثير من التساؤلات تتعلق بالمدة القانونية والراحة والعطل، وتداخل الحياة الخاصة للعامل بحياته المهنية عند تبعيته للمستخدم في اوقات العمل وما يرتبط بها من اشراف ورقابة وتأديب، ورقابة مفتش العمل وتوفير قواعد السلامة والصحة المهنية أثناء العمل؛ وهو ما نحاول الاجابة عنه والتعرض له.

الكلمات المفتاحية: العمل عن بعد، وقت العمل، المدة القانونية، العطل والراحات، التبعية.

Abstract :

Teleworking is a modern pattern that has resulted from modern social and technological transformations in work relationships; its spread worldwide was aided by the COVID-19 pandemic; this led to a lot of legislation regulating teleworking opposite of the Algerian legislator, who did not do that, which led to the emergence of problems related to the organization of this form of work relations, especially in the issue of working time, which constitutes a fundamental focus in it as long as the worker consumes a period of his life in which he presents his work and exerts his efforts for the benefit of the employee, but he remains outside the work enterprise.

There is no doubt that the worker’s performance of his work other than the usual place of work at the time of work raises many questions regarding the legal period, rest and holidays, and the overlap of the worker’s private life with his professional life when he is subordinate to the employee during working hours and the related supervision, control and discipline, the labor inspector’s oversight and the provision of safety rules occupational health at work; Which is what we are trying to answer and exposure in this intervention.

Keywords: teleworking, working time, legal period, holidays and rest, dependency.

مقدمة

يمثل العمل عن بعد نمطا حديثا فرضته عوامل كثيرة منذ عقود في الكثير من دول العالم التي سايرته وشرعت له أحكاما خاصة، وتجسدت أهمية هذا النمط من العمل ودوره في استقرار سوق العمل خلال جائحة كوفيد19، وما نتج عنها من إغلاق المؤسسات الاقتصادية حفاظا على صحة العمال والإبقاء على ممارسة نشاطاتهم عن بعد باستغلال التكنولوجيا الرقمية.

إن تواجد العامل بمكان عماله داخل المؤسسة هو الأصل في إبرام علاقة العمل بينه وبين الهيئة المستخدمة ويدخل ضمن نظام العمل التقليدي المعهود في مختلف تشريعات العام بغض النظر عن التوجهات الايديولوجية للدول، وعلى هذا الأساس تتدخل الدولة بوضع قواعد تنظم علاقات العمل وأحكامها وفق النظام الحضوري للعامل، حيث يلتزم هذا الاخير بممارسة نشاطه بمكان العمل المخصص لذلك تحت تبعية المستخدم وفي ظل مراقبته وإشرافه وتأديبه وفق إطار زمني محدد يجعل من وقت العمل والجهد المبذول خلالها حقا للهيئة المستخدمة تولد نتيجة علاقة العمل.

فإذا كان نظام العمل التقليدي لا يثير إشكالات في الجزائر بحكم أن قواعد قانون علاقات العمل والقوانين المرتبطة به والنصوص التنظيمية المطبقة له عالجت مسألة وقت العمل وما يتبعه من الراحات والعطل، وكل ما يرتبط ارتباطا وثيقا بوقت العمل، حيث يتعين على العامل أن يتواجد أثناءه بمكان عمله، فإن أداء العامل لعمله وفق نظام العمل عن بعد أي من غير مكان عمله المعتاد في وقت العمل يطرح الكثير من التساؤلات أمام انعدام قواعد وطنية تنظم ذلك لاسيما فيما يتعلق بالمدة القانونية أو الاتفاقية للعمل وتنظيم الراحات والعطل والغيابات وتحقق الجدوى منها، وتداخل الحياة الخاصة للعامل بحياته المهنية عند تبعيته للمستخدم في أوقات العمل وما يرتبط بها من اشراف ورقابة وتأديب، ورقابة مفتش العمل ومدى تطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية أثناء العمل.

إن الهدف من طرح هذا الموضوع هو تبيان المسائل العالقة لدى المشرع الجزائري في مسألة تنظيم العمل عن بعد في إطاره الزمني، أي اظهار الفوارق التشريعية المختلفة بين نظام توقيت العمل وفق ما أقره تشريع العمل الجزائري في العمل التقليدي، وبين العمل عن بعد الذي يقتضي قواعد تشريعية خاصة تنظم مسألة وقت العمل، وانطلاقا مما سبق، **ماهي الإشكالات التي يثيرها نظام العمل عن بعد من خلال توقيت العمل؟**

للإجابة على ذلك سنتبع المنهج التحليلي المقارن الذي يكشف لنا القواعد التشريعية والتنظيمية الجزائرية المتعلقة بتوقيت العمل في ظل نظام العمل التقليدي والاختلالات الواردة في تطبيقها في ظل نظام العمل عن بعد معتمدين في ذلك على شرح تلك القواعد وإسقاطها على واقع نظام العمل عن بعد، ووضع الاستنتاجات والتعليق على ذلك مستأنسين بالأسس التي يقوم عليها نظام العمل عن بعد، وذلك باتباع الخطة التالية:

المبحث الأول: تطبيقات المدة القانونية للعمل والراحات اللازمة لها في العمل عن بعد

المطلب الأول: مسألة وقت العمل وتداخله مع الراحات

المطلب الثاني: حدود الحياة المهنية للعامل وتداخلها مع حياته الخاصة

المبحث الثاني: مستلزمات التبعية وقواعد السلامة والصحة المهنية في العمل عن بعد

المطلب الأول: مستلزمات التبعية

المطلب الثاني: مدى الالتزام بتوفير قواعد السلامة والصحة المهنية خارج المؤسسة

المبحث الاول: تطبيقات المدة القانونية للعمل والراحات اللازمة لها في العمل عن بعد

يعتبر نظام توقيت العمل مسألة جوهرية في علاقات العمل لاسيما وأنه يتعلق بحياة العامل حين يلجأ هذا الأخير إلى إعطاءه للمستخدم وبذل الجهد فيه مقابل حصوله على الأجر، مع التزامه بعدم استغلال وقت العمل للقيام بأي تصرفات لحسابه الخاص بما في ذلك تناول الأكل والتدخين وإجراء المكالمات والتعلم وحتى العبادات الدينية، بدافع أن الوقت ليس ملكا له بل هو ملك للهيئة المستخدمة.

ولهذا الغرض تسبب توقيت العمل منذ حقبة طويلة في مشاكل جد معقدة بين العمال الذين يطالبون بتوقيت عمل أقل وبين أرباب العمل الذين يسعون للحصول على منتوج أكثر في أطول مدة زمنية ممكنة، الأمر الذي فرض تدخل الدولة لضبط مسألة توقيت العمل عن طريق قواعد تشريعية وتنظيمية، تجلى ذلك في وضعها عتبة لذلك في ظل ظروف العمل العادية، تسمى المدة القانونية مع إمكانية الخروج عن ذلك بالنزول عن تلك المدة أو رفعها في الظروف غير العادية.

زيادة على ذلك ألزمت القواعد التشريعية والتنظيمية الهيئات المستخدمة بضرورة حصول العمال على الراحة الاسبوعية والعطلة السنوية والعطل المرضية وعطل أخرى بمختلف أوصافها من أجل استرجاع العامل لقواته واستجماع نشاطاته.

غير أن هذه القواعد لا يمكن تطبيقها في العمل عن بعد في جوانب كثيرة ترتبط أساسا بمسألة الانضباط والاستعداد للعمل وترك العامل عمله لبعض الوقت اضطرارا، والجدوى القائمة من استفادة العامل من الراحات والعطل وتداخل الحياة الخاصة للعامل بالحياة المهنية لاسيما وأنه يعمل بمنزله في الغالب[1].

المطلب الاول: مسألة وقت العمل وتداخله مع الراحات

[1] يتميز العمل عن بعد عن العمل في المنزل المنظم بواسطة المرسوم التنفيذي 474/97 كون الأول ينتظم بقانون العمل ويتوجب فيه أن يستعين العامل في عمله على وسائل تكنولوجيا الاعلام والاتصال وأن ينفذه خارج مكان العمل سواء تم في المنزل أو بمكان آخر، وعليه يتأسس العمل عن بعد على ركائز تضم **تنفيذ علاقة عمل بين غائبين، استعمال وسائل تكنولوجيا الاعلام والاتصال**؛ بينما لا ينتظم العمل في المنزل بقانون العمل ولا ينعقد بعقد عمل ويتأسس على قيام العامل بعمل يدوي أو فكري في منزله فقط دون استعمال الوسائل التكنولوجية. المرسوم التنفيذي 474/97 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 يحدد النظام الخاص بعلاقة العمل التي تعني العمال في المنزل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 82 المؤرخة في 14 ديسمبر 1997.

أقر التشريع الجزائري[1] توقيتا محددا للعمل وقدره بالأسبوع الذي يشمل 7 ايام مجالا لحساب عدد ساعات العمل في غالبية التشريعات المقارنة، وفي البعض منها نجد إلى جانب المدة الأسبوعية، تحديد الحد الاقصى للعمل اليومي.

تنص المادة 02 ف1 من الأمر 03/97 المحدد للمدة القانونية للعمل:« تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين 40 ساعة في ظروف العمل العادية».

يبين هذا النص أن المدة على أساس عدد ساعات العمل المقررة قانونا خلال الأسبوع بحيث تمثل الساعة وحدة زمنية لقياس الوقت المستغرق لإنجاز العمل.

فضلا عن ذلك، فإن النص السابق يحدد المدة القانونية الأسبوعية بأربعين40 ساعة في الظروف العادية وهو ما يعادل 173 ساعة و33دقيقة في الشهر.[2]

إضافة إلى ذلك، نلاحظ أن مدة40 ساعة تمثل الحد الذي أقرته منظمة العمل الدولية في الاتفاقية الدولية المتعلقة بتخفيض ساعات العمل التي جاء فيها: «على كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصادق على هذه الاتفاقية أن تعلن موافقتها على مبدأ العمل أربعين ساعة في الأسبوع وتطبقه بطريقة لا تؤدي إلى انخفاض مستوى المعيشة[3]».

ومن جهة أخرى يحدد القانون الحد الأدنى من أيام العمل إذ تنص المادة2ف2 من أمر 03/97 على أن:« توزع المدة القانونية على خمسة(5)أيام عمل على الأقل».

استثناء يمكن للاتفاقيات الجماعية ان تخفض هذه المدة القانونية او ترفعها في حالة النشاطات التي تتسم بالخطورة والصعبة على العمال وفي حالة النشاطات المتميزة بفترات توقف[4].

ونشير هنا إلى أن تحديد المدة القانونية وفق الأسبوع و تعيين عدد الأيام التي يمكن أن توزع عليها تلك المدة مع تحديد المدة اليومية القصوى، يظهر بوضوح حرص المشرع على توفير يوم للراحة الأسبوعية، لأن توزيع مدة 40 ساعة على 5 أيام على الأقل مع تحديد أكبر فترة زمنية فعلية خلال اليوم الواحد (12 ساعة) كحد أقصى يوفر

---

[1] الأمر03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997 يحدد المدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 03 المؤرخة في 12 يناير 1997.

[2] المادة الأولى من المرسوم الرئاسي 137/21 المؤرخ في 7 ابريل 2021 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28 المؤرخة في 28 ابريل 2021.

[3] المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 47 بشأن تخفيض ساعات العمل إلى أربعين ساعة في الأسبوع الموقعة في 4 جوان1935 والتي بدأ تطبيقها في 23 جوان1957، منشورات منظمة العمل الدولية 1991. لم تصادق الجزائر على هذه الاتفاقية.

[4] انظر: المادة 4 من الأمر 03/97 السابق الذكر.

على الأقل يوما يخلد فيه العامل إلى الراحة، ولن يتحقق ذلك إلا باحترام المدتين القصويين اليومية والأسبوعية فلا يجوز الاكتفاء بتطبيق أحدهما دون الآخر.[1]

كما أن تحديد ساعات العمل اليومي عن طريق الاتفاق او من طرف المستخدم من شانه ان يمنح للعامل راحة يومية فضلا عن الاستراحة المحددة ب ساعة واحدة في حالة العمل ضمن نظام الدوام المستمر[2].

انطلاقا مما سبق في ظل العمل التقليدي فإن العمل عن بعد لا يمكن أن يطرح أي إشكال فيما يخص تحديد المدة القانونية الأسبوعية أو الحد الأقصى اليومي باعتبار لكل منهما حجم ساعي يؤديه العامل سواء قام بعمل تقليدي أو بعمل عن بعد، عدا تغيير المدة القانونية الاسبوعية وبالخصوص رفع تلك المدة طالما أن العمل عن بعد يتسم في الكثير من الأحيان بفترات توقف عن النشاط، إذ يتحتم في الغالب على الاتفاقيات و/ أو الاتفاقات الجماعية التدخل لتحديد مدة عمل أسبوعية تفوق 40 ساعة في الأسبوع، حيث يصبح الاستثناء في هذه الحالة هو المعهود في العمل عن بعد.

أيا كان التعامل مع المدة القانونية سواء بالإبقاء عليها أو رفعها فإن المثار يتمثل في بعض التطبيقات العملية التي تعنى بالانضباط في بداية العمل والاستعداد له والتهيؤ للخروج منه وآليات مراقبة ذلك، إذ يتم ضبط توقيت العامل والتوقيع على الحضور والخروج الكترونيا وعموما فرض الرقابة على تواجد العامل بمحل عمله عن بعد بطريقة الكترونية أي بكيفية التحاضر أو التواجد عن بعد، ضف إلى ذلك أن فترة الاستعداد للعمل يمكن أن تكون فترة زمنية خاصة بشؤون العامل وليس بالعمل أي ليست مدة قانونية ولا مدة فعلية خاصة حال تأخر العامل عن التواجد بمحل عمله لأن الجدية التي نعهدها بمؤسسة العمل نتيجة الانضباط الذي يفرضه المسؤول المباشر على مجموعة العمال داخل مكان العمل في ظل الظروف التي يستأنف فيها العمال نشاطاتهم بصفة جماعية والمعنويات التي تكتنفهم ليست متوفرة في العمل عن بعد.

تبعا لفترة العمل التي يمكثها العامل بمحل عمله في ظل نظام العمل عن بعد فقد أحاطته القواعد التشريعية والتنظيمية بحقه في الراحة بمختلف أوصافها وأغراضها كونه يعتبر عاملا بالمفهوم القانوني ويتمتع بجميع حقوق العمال بغض النظر عن نظام عمله.

تطبيقا لهذا الحق، اعترفت النصوص الدستورية[3]والتشريعية الجزائرية[4] بحق العامل في الراحة.

---

[1] احمية سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري -علاقة العمل الفردية-" ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1992 ص147.

[2] انظر: المادة 6 من الأمر 03/97 السابق الذكر.

[3] انظر: المادة 66 ف 4 من دستور الجزائر لسنة 2020 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ أول نوفمبر 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

[4] انظر: المادة 35 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، والأمر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996، والأمر 02/97 المؤرخ في 01 يناير 1997، والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015 ، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 ، والقانون 11/17 المؤرخ في 27ديسمبر 2017 المتضمن قانون المالية لسنة 2018.

مهما كان نظام العمل فإن العامل يستفيد من الاستراحة التي تتخلل ساعات الدوام المستمر ويتمتع بالراحة اليومية بعد انتهاء دوامه اليومي كما له الحق في الراحة الاسبوعية وأيام الأعياد والعطلة السنوية والعطل الخاصة.

لا شك أن العامل عن بعد يبقى خارج مؤسسة العمل سواء كان منزله أو مكان استراحته او مكتب أو مقهى انترنت أو مجمع عمالي شرط أن يوافق المستخدم على مكان العمل عن بعد[1]، وغالبا ما يكون العامل حينها في منزله الذي هو أيضا مكان تمتعه براحته اليومية، والاسبوعية، وأيام الاعياد، وحتى العطلة السنوية كلها أو جزء منها، والعطل الخاصة، بما يؤدي الى تداخل بين أوقات العمل وأوقات الراحة لأن المكان الذي يجمعهما واحد وبالتالي يطرح إشكال الجدوى من الراحة أمام تداخل العمل مع الحضور العائلي الذي استهدفه المشرع عند إقراره للراحة الاسبوعية خاصة إذا كانت هي ذاتها عطلة نهاية الاسبوع، وعند إقراره لأيام الاعياد وكذا العطل الخاصة والعطلة السنوية.

ذلك أن أن الراحة الاسبوعية تشكل فترة لازمة للانقطاع عن العمل ليوم محدد للاشتراك مع المجتمع وكذا العائلة والاستفادة منها لاعتبارات صحية وترفيهية وفي حالة تزامنها مع عطلة نهاية الأسبوع فإن العمال يستجمعون فيها قواهم وأنشطتهم ويقضون أوقاتا مع العائلة، كما يؤدون فيها واجبات دينية واجتماعية ومنزلية مختلفة؛ وهي بهذا الوصف تشكل عامل وحدة تقوي أواصر اللحمة وتلم وحدة الأمة وتماسكها بحيث ترسم مصيرا مشتركا للأفراد ليس من خلال انقطاعهم عن العمل في ذلك اليوم وحسب وإنما لتشاركهم واتحادهم في المظاهر الاجتماعية والدينية[2].

أما يوم العيد فيشكل ساعات يقضيها العمال وغيرهم في أجواء مليئة بالأفراح والتهاني تضمن سيرورة المظاهر الاجتماعية وديمومة التنمية في جوانبها الاجتماعية والدينية والوطنية والمهنية التي تبنى على تكافل الأفراد فيما بينهم وتعاونهم في شتى مجالات الحياة، فهي بهذا الشكل تقوي أواصر اللحمة وتلم وحدة الأمة وتماسكها بحيث تشكل مراحل هامة لسائر أفراد المجتمع بما فيهم العمال والموظفون تمكنهم من الاستفادة من عدم العمل والانضمام للحياة العائلية والمجتمعية والإنسانية بصفة عامة.[3]

إن الاعتبارات التي قصدها المشرع من وراء استحقاق العامل للراحة لا يمكن التمتع بها دون تواجد العامل بالمنزل الذي هو محل عمله في ظل نظام العمل عن بعد، وبالتالي يتعين على المشرع حينها إذا أراد تأطير الراحة

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990،العدد: 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991،العدد: 20 المؤرخة في 13 أبريل 1994،العدد: 43 المؤرخة في 10جويلية 1996، العدد: 03 المؤرخة في 12 يناير 1997، العدد: 78 المؤرخة في 31 ديسمبر 2014، العدد: 40 المؤرخة في 23 جويلية 2015، العدد:76 المؤرخة في 28 ديسمبر 2017.

[1] بن رجدال آمال، إشكالية العمل عن بعد في التشريع الجزائري كنمط حديث لتنظيم العمل خلال جائحة كوفيد19، les cahiers du cread، الصادر عن مركز البحث في الاقتصاد التطبيقي من اجل التطوير، المجلد 36 العدد 03 سنة 2020، ص589-590.

[2] بخدة مهدي، الراحة الاسبوعية في التشريع الجزائري، مجلة القانون الصادرة عن معهد العلوم القانونية والادارية، المركز الجامعي غليزان، المجلد 07 العدد 02 سنة 2018 ص 101.

[3] بخدة مهدي، النظام القانوني للأعياد، مجلة القانون الصادرة عن معهد العلوم القانونية والادارية، المركز الجامعي غليزان، العدد 08 سنة 2017، ص54.

قانونيا أن يمنع التداخل بين وقت العمل ووقت الراحة بصورة دقيقة ويضع ضوابط اكثر ايجابية تسمح للعامل عن بعد بالاستفادة من راحاته بالقدر الذي يستفيد منه في العمل التقليدي.

المطلب الثاني: حدود الحياة المهنية للعامل وتداخلها مع حياته الخاصة

تتجلى مظاهر الحياة الخاصة للعامل عن بعد وتتضح بصورة أكثر عندما يؤدي عمله خارج مكان عمله المعتاد ولاسيما اذا كان مكان العمل هو منزل العامل، ففي هذه الحالة نكون أمام وضعيتين مختلفتين تتجاذبان العامل أولهما: العمل المكلف به والذي يجب أن يخضع للتبعية التي تسمح للمستخدم بفرض رقابته وتنظيمه وإدارته للعمل، وكذا تأديبه للعامل حال ما ارتكب خطأ، والثاني يتعلق بحرمة المسكن التي تستوجب التوقف عندها ليس بسبب خصوصية الاحوال العائلية وأفرادها فحسب بل أيضا بسبب الوضعية الشخصية والنفسية للعامل.

انطلاقا من ذلك تتداخل الحياة المهنية التي تفرض على العامل عن بعد أن يكون تابعا للمستخدم والحياة الشخصية للعامل وعائلته مما يستوجب الفصل بينهما عن طريق وضع إطار دقيق لرقابة المستخدم على العامل، حيث يحق له مراقبته خلال وقت العمل فقط وفي إطار مهني محض، ولا يجوز له مراقبته خارج أوقات العمل.

انطلاقا من حماية العامل لحياته الخاصة يتوجب عليه عند تشغيله لأجهزة الاعلام الآلي والوسائل التكنولوجية وتطبيقاتها ان يكون حريصا على إبعاد كل ما له علاقة بالحياة العائلية والشخصية قبل بدء التشغيل، وأن تنصب تصرفاته فقط عند بداية العمل على ما هو مرتبط به دون ان يخلط بين أعماله العائلية أو الشخصية وعمله المهني ولا بين وسائله أو وسائل عائلته ووسائل مهنته؛ وكذلك الحال عند انتهاء وقت العمل، إذ عليه قطع الاتصال نهائيا مع رب العمل للتفرغ لأغراضه وحياته الشخصية والاستفادة من راحته اليومية.

ذلك أن القول باحترام الحياة الخاصة للعامل عن بعد لا يعني بتاتا السماح له بتصرفات شخصية تصدر منه أثناء وقت العمل كأن يرتدي لباس المنزل أو يستأنس بهواياته أو يتناول القهوة أو التدخين أو اللعب مع أولاده أو القيام بنشاط يهدف لتحقيق أغراض شخصية وما شابه ذلك، إذ ليس من حقه ذلك بل عليه أن يكون مستعدا للعمل كما لو كان عملا تقليديا، فيتعين عليه حينها أن يقوم بتحضير الوسائل التقنية والوسائط المستعملة في تكنولوجيا الاعلام والاتصال كالهواتف الذكية واللوحات الالكترونية وأجهزة الاعلام الآلي سواء كانت محمولة أو مكتبية وأنظمة الحماية والبرمجيات والتطبيقات التي تمكن من عقد الاجتماعات والتحادث والتواصل والرؤية عن بعد وتوصيل تلك الأجهزة بشبكة الانترنت وتوفير كل الأدوات المرتبطة بهذه الأجهزة أو تلك التي يتطلبها العمل عن بعد، وأن يقوم بالاعتناء بها وتنظيفها وترتيبها كأن يقوم بها في وضعية آمنة وأن يضعها بعيدة عن مواضع التلف، وأن لا يتركها مربوطة بالتيار الكهربائي أو بالانترنت بعد انتهاء العمل، وأن يوفر لها الطاقة اللازمة للتشغيل وأن لا يشغلها غيره، وأن لا يستغل تلك الأدوات والأجهزة لمصلحته الشخصية وغير ذلك من الواجبات تُجاه معدات العمل لأنها ملكا للهيئة المستخدمة.

ذلك يخص الوسائل والأدوات الالكترونية وبعض الأدوات المكتبية المساعدة في أعمال الادارة والمحاسبة والخدمات كالنقل والتعليم والصحة والتوصيل والشحن والتجارة وأعمال الادارة والنشاطات التي تتطلب تعاملا

مباشرا مع الجمهور لأنها أعمال يمكن أن تمارس عن بعد، بينما الأعمال التي لا يمكن ممارستها إلا داخل المؤسسة كالأعمال الانتاجية المادية وغيرها فلا يمكن أن تمارس عن بعد[1].

يعد توفير تلك الأدوات والوسائل التزاما يفرضه التشريع على المستخدم الذي يجب عليه أن يوفر أدوات ووسائل وأجهزة العمل عن بعد وربطها بشبكة الانترنت ذات التدفق العالي والمنتظم والجيد، وبمعنى آخر تجهيز العمل بكافة مُعِداته، ومن جهة أخرى يتوجب على العامل المحافظة على تلك الوسائل والاعتناء بها وإلا عد خطأ جسيما منه يستحق عليه عقوبة التسريح إذا تسبب عمدا في أضرار مادية أصابت تلك الوسائل والادوات التي لها علاقة بالعمل[2]، أما اذا كان التسبب في الاتلاف بطريق السهو أو النسيان أو سوء تقدير، فإن معاقبة العامل تتم وفق ما يقره النظام الداخلي للمؤسسة[3]، وفي حالة تلف لتلك الادوات أو الوسائل تحت طائلة القوة القاهرة فلا يتحمل العامل أية مسؤولية.

من المعلوم أن واجبات العامل عن بعد سواء تلك التي تسبق العمل والتي تدخل في الاستعداد والتحضير له، أو تلك التي تتأتى عند نهاية العمل باعتبارها أعمالا تؤدى لغرض حماية وسائل وأدوات العمل عن بعد لا تدخل في الحياة الخاصة للعامل وليست وقت راحة أيضا، بل هي جزء من حياته المهنية باعتبارها جزء من وقت العمل الذي يمنحه للمستخدم لقاء أجر.

المبحث الثاني: مستلزمات التبعية وقواعد السلامة والصحة المهنية في العمل عن بعد

---

[1] سكيل رقية، العمل عن بعد كأسلوب حديث لتنظيم العمل –المفهوم والخصوصية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة الصادرة عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشلف، المجلد 07 العدد 01 سنة 2020 ص1838.

[2] انظر: المادة 73 ف5 من القانون 90/ 11 السابق الذكر.

[3] انظر: المادة 77 من القانون 11/90 السابق الذكر.

تشكل التبعية القانونية أهم عنصر لعقد العمل وتميزه عن غيره من العقود التي تشبهه إضافة إلى عنصر العمل وعنصر الأجر.

والتي تعني في مدلولها أن يقوم العامل بما في ذلك العامل عن بعد بعمله تبعا لتوجيهات ورقابة المستخدم وتحت إشرافه وإدارته، إذ تستلزم تبعية العامل للهيئة المستخدمة أساسا الحضور المكاني المزدوج للتابع وللمتبوع أثناء تنفيذ العامل لعمله حتى يتسنى لنا القول أننا أمام عمل تابع يصلح تنظيمه ضمن قواعد قانون العمل، وهو ما يطرح اشكالية تلك التبعية في ظل العمل عن بعد الذي يسمح للعامل بأداء عمله بعيدا عن رب العمل.

من جهة أخرى تلتزم الهيئة المستخدمة بتوفير قواعد السلامة والصحة المهنية للعامل في وقت العمل وأثناء تنفيذه لعمله وفق ما تفرضه المواثيق الدولية[1]والقواعد الدستورية[2] والتشريعية[3] والتنظيمية.[4]

---

[1] انظر: -المادة 7 ف ب من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الأمم المتحدة بموجب القرار 200 أ(21) بتاريخ 16 ديسمبر 1966، وقد صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية الدولية بموجب القانون 08/89 المؤرخ في 25 أبريل 1989 المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة يوم 16 ديسمبر 1966. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17 المؤرخة في 26 أبريل 1989.

-المادة 34 ف2 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر عن جامعة الدول العربية المعتمد بتونس في ماي 2004 المصادق عليه من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 62/06 المؤرخ في 11 فبراير 2006 يتضمن التصديق على الميثاق العربي لحقوق الانسان بتونس في ماي 2004، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 08 المؤرخة في 15 فبراير 2006.

- الاتفاقية الدولية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنيتين وبيئة العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1981 والتي دخلت حيز التنفيذ في 11 أوت 1993، صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية بموجب المرسوم الرئاسي 59/06 المؤرخ في 11 فبراير 2006. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد:07 المؤرخة في 12 فبراير 2006.

- الاتفاقية العربية رقم07 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية الصادرة عن منظمة العمل العربية المعتمدة بالإسكندرية سنة 1977، صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية بموجب المرسوم الرئاسي280/05 المؤرخ في 14 أوت 2005، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد: 56 المؤرخة في 17 أوت 2005.

[2] انظر: المادة 66 فـ3 من دستور الجزائر لسنة 2020 السابق الذكر.

[3] انظر: -المادة 05 بـ5 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر.

- القانون 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 04 المؤرخة في 27 يناير 1988.

[4] انظر: -المرسوم التنفيذي 05/91 المؤرخ في 19جانفي 1991 يتعلق بالحماية المطبقة على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 33 المؤرخة في 23 يناير 1991.

- المرسوم التنفيذي 184/93 المؤرخ في 27 جويلية 1993 ينظم إثارة الضجيج، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 50 المؤرخة في 28 جويلية 1993.

المطلب الأول: مستلزمات التبعية

لقد سبق القول أن التبعية القانونية تقتضي تواجد العامل والمستخدم على حد سواء بمكان العمل حتى يقوم العامل بتنفيذ عمله التابع، بينما لا يمكنه ذلك في العمل عن بعد مما يوقعنا في إشكالية تطبيق عنصر التبعية.

الواضح أن طبيعة العمل عن بعد تقتضي تنفيذ العمل بين غائبين تَحُدُّ مسافة معتبرة بين العامل التابع والمسؤول المباشر المتبوع، بحيث يتسنى لهذا الأخير مراقبة قيام العامل بعمله بطريقة مرئية ومتصلة الكترونيا، وبالتالي يظل الحضور الشخصي في تنفيذ العمل هو الغائب في علاقة العمل.

تأسيسا على ما سبق، فإن عقد العمل في ظل نظام العمل عن بعد يبنى على التبعية عن بعد التي تقتضي أن يمارس المستخدم سلطاته في إدارة العمل وتنظيمه والرقابة عليه عن بعد بالاعتماد على الوسائل التكنولوجية[1] التي تسمح له بتوجيه أوامره وتنظيم العمل، والرؤية المناسبة لكل ما يقوم به العامل أثناء وقت العمل وبالمكان المخصص لذلك، والاطلاع على محتويات المهام المنوطة به، وتحديث البرمجيات وتأطير النشاطات والتفاعل مع مستجدات سوق العمل.

بما يفيد أن تبعية العامل عن بعد تتغير إلى تبعية الواقع الذي يفرضه هذا النمط من العمل بخلاف ما كان عليه الحال في السابق في ظل العمل التقليدي.

ذلك أن التبعية بمفهومها التقليدي لا يصلح تطبيقها في غياب الجمع بين العامل التابع والمسؤول المتبوع بحيث أن غياب الاتصال الطبيعي يرهن تطبيق ذلك، إذ لا يمكن لشخص أن يقوم بعملية الرقابة على شخص يغيب عن ناظره، كما لا يستطيع أن يقوم بتنظيم المطلوب منه تنفيذه ولا إدارة ذلك، ولا يمكنه الاطلاع على ما يقوم به.

نتيجة لذلك فإن تبعية العامل للمستخدم بمفهومها التقليدي في العمل عن بعد لا يمكن تطبيقها، بدافع أن رب العمل لا يمكنه أثناء وقت العمل وعند تواجد العامل بمحل عمله أن يمارس صلاحيات ادارته وتنظيمه ورقابته للعامل، ولا يمكنه إحصاء معدل الانتاج الخدماتي، كما لا يمكنه التأكد من استمرارية العمل من عدمها؛ وفي كل الأحوال يظل بعيدا عن واقع العمل، وكل ما سبق يشكل مستلزمات التبعية في علاقة العمل يقع حصرا من سلطات وصلاحيات المستخدم.

وإثر هذا الانعدام، يتم تعويض التواصل الحضوري ذلك بالاتصال الالكتروني الذي يسمح للمستخدم بفرض الرقابة على العامل بواسطة تقنية الفيديو وعبر شبكة الانترنت وباستعمال تطبيقات الكترونية يمكنه إحصاء معدل الانتاج والاطلاع على محيط مكان العمل والتحادث معه هاتفيا أو كتابة مما يسمح له حينها بتوجيه أوامره وتعليماته وتنظيم العمل، كما يمكنه ربط العامل بغيره من العمال وكل ذلك باستعمال الوسائل والتطبيقات الالكترونية التي تجعل العامل في وضعية متصلة على الدوام برب العمل.

---

[1] سكيل رقية، العمل عن بعد كأسلوب حديث لتنظيم العمل –المفهوم والخصوصية، المرجع السابق ص 1842.

من ناحية أخرى يمكن لرب العمل بواسطة وسائل الاتصال الحديثة أن يفرض رقابته على العامل وأن يُثْبت كل إخلال بواجباته الأساسية، فإذا ما رأى منه صدور أي خطأ يستطيع تأديبه وفق ما تنص عليه قواعد النظام الداخلي للمؤسسة في مجال الانضباط، بما في ذلك معاقبة العامل حين ارتكابه لخطأ جسيم وتطبيق الاجراءات التأديبية التي تنص عليها المادة 73-2 من حضور العامل واستماع المستخدم له الذي يكون بالحضور والتحادث عن بعد، وامكانية اصطحاب العامل لعامل آخر أثناء التأديب ليكون شاهدا على واقعة العقاب، وأن يبلغ العامل المعاقب بقرار العقوبة مكتوبا.

إن عملية الرقابة وإن كانت من صلاحيات المستخدم إذا تعلق الأمر برقابة العمل والعامل، فإنها أيضا من مهام مفتش العمل إذا تعلقت بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل، حيث يصعب على مفتش العمل القيام بها بحرية تامة أثناء وقت العمل وحتى خارج أوقات العمل والقيام بالرقابة الفجائية، لاسيما إذا كان محل العمل عن بعد هو منزل العامل الذي يحوي عائلته بالإضافة الى كونه محل عمل، فلا يمكن بأي حال من الأحوال التعدي على حرمة المسكن المحفوظة دستوريا[1] حتى ولو ارتبط ذلك بالرقابة القانونية لمحل العمل إلا إذا رضي العامل بذلك على أن يتم تقييد عمل المفتش في هذه الحالة.

المطلب الثاني: مدى الالتزام بتوفير قواعد السلامة والصحة المهنية خارج المؤسسة

نصت المادة 66 من الدستور الجزائري في فقرتها الثالثة على أن حق العامل في الحماية والأمن والنظافة أثناء العمل يضمنه القانون، كما نصت المادة 5 من قانون علاقات العمل في بندها الخامس على حق العامل في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

نلاحظ أن النص الدستوري اعتمد على ثلاثة عناصر يعتبرها أركانا لقواعد السلامة والصحة المهنية لا يمكن تحقيق سلامة العمال ووقايتهم من أخطار العمل وحماية صحتهم إلا بها وهي: الأمن، النظافة والحماية؛ بينما اعتمد التشريع العمالي على الوقاية الصحية، الأمن وطب العمل[2] وحتم على العامل مراعاة التدابير المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن والخضوع للرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي يجريها المستخدم وكذا المساهمة في تحسين الوقاية الصحية والأمن من خلال المشاركة في التكوين في هذا المجال،[3] ويعتبر إخلال العامل بقواعد السلامة والصحة المهنية التي يضعها المستخدم طبقا للتشريع والتنظيم المعمول به إخلالا موجبا للمسؤولية التأديبية بالإضافة الى كونه إخلالا بالتزام جوهري[4] بشرط أن يتم تجريم هذا الخطأ تأديبيا ضمن النظام الداخلي للمؤسسة.[5]

---

[1] المادة 48 من دستور الجزائر لسنة 2020 السابق الذكر.

[2] بخدة مهدي، قواعد السلامة والصحة المهنية في القانون الجزائري والمواثيق الدولية الصادرة عن مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم المجلد 07 العدد 01 سنة 2022 ص138.

[3] المادة 07 ف4، 5 و6 من القانون 11/90 السابق الذكر.

[4] همام محمد محمود الزهران، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2007 ص 332.

[5] المادة 43 من القانون 88/07 السابق الذكر.

سواء أكان النص دستوريا أو تشريعيا فإن حق العامل في السلامة والصحة تعني في مجملها توفير وسائل الحماية الصحية التي تقي العامل من أي تهديد لصحته، لا سيما وأنه معرض أكثر من غيره بسبب كثرة الساعات التي يقضيها في العمل، وتعامله مع ما يوجد بداخلها من مواد ومنتوجات وآلات وتجهيزات، وما قد يتولد عنها من مخاطر يمكن أن تلحق ضررا به، كما يجب عليه توفير فحوصات طبية أولية عند التحاق العمال بالعمل وأخرى دورية وفق قواعد طب العمل[1].

تعتبر علاقة العمل القائمة بين العامل الأجير والمستخدم ملزمة للجانبين مما يدفع بالتزام المستخدم بتوفير حق العامل في مسائل الحماية من الأخطار وتوفير مستلزمات الصحة والأمن والنظافة وطب العمل حيث يقع عليه عبء توفيرها للعمال بمكان العمل.

إذا كان من الواجب على المستخدم توفير مستلزمات السلامة والصحة المهنية بمكان العمل في ظل العمل التقليدي، فإنه في ظل العمل عن بعد تلقى مسألة توفير ذلك صعوبة كبيرة، لأننا لسنا بموقع العمل المعتاد، بل بمكان خارج المؤسسة العمل، فإما أن يكون منزل العامل أو مقهى أو مكان استراحة عمومي أو مجمع عمالي وغير ذلك.

فإذا كنا بمجمع عمالي تابع للمؤسسة فإن توفير ذلك يقع على المستخدم[2] بما في ذلك اشتراط الجوانب الهندسية لمكان العمل التي يجب أن تستجيب لعناصر الوقاية وتوفر جو صحي نظيف وآمن من خلال تصميم مكان المجمع العمالي على نحو يضمن التكعيب والتهوية والتشمس والإضاءة والتدفئة والحماية من الغبار والدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السامة والضجيج وكل الأضرار الأخرى وتصريف الفضلات؛ ويجب أن يكون مكان المجمع وكل الهياكل والتجهيزات التابعة له نظيفة باستمرار؛ ويضمن عموما أمن العمال أثناء عملهم وتنقلهم وعند تشغيلهم للآلات والاجهزة والوسائل التقنية في العمل عن بعد، ويجنبهم الازدحام، ويضمن المرور الآمن لهؤلاء العمال في المجمع العمالي وحمايتهم من أخطار الحرائق وإجلاءهم حين وقوعها؛ وكل ذلك تطبيقا لنصوص القانون.[3]

ولا يقتصر الأمر على ذلك، بل على المستخدم أن يضمن توفير ضرورات الحياة للعامل داخله، وكيفيات التعامل مع أجهزة وأدوات العمل عن بعد سواء ما تعلق منها بضمان نظافة المجمع ومحيطه، أو توفير عناصر الراحة لحواسه ووظائفه الحيوية(السمع، البصر، التنفس، التغذية، الإطراح) بواسطة وضع مقاييس تحدد

---

[1] بخدة مهدي، قواعد السلامة والصحة المهنية في القانون الجزائري والمواثيق الدولية، المرجع السابق، نفس الصفحة.

[2] بخدة مهدي، قواعد السلامة والصحة المهنية في القانون الجزائري والمواثيق الدولية، المرجع السابق ص 139.

[3] المواد 3ــــ11 من القانون 07/88 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل السابق الذكر.

المستويات الدنيا والقصوى من الضجيج[1] والاضاءة[2] والتهوية[3] ووضع المرافق الصحية الضرورية تحت تصرف العامل[4] لغرض حماية بيئة العمل.[5]

غير أن الملاحظ في مجال الاضاءة والضجيج في العمل التقليدي يشير إلى أن مستوياتهما وفق ما تحدده المادة 13 من المرسوم التنفيذي 05/91 المتعلق بالحماية المطبقة على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، والمرسوم التنفيذي 184/93 الذي ينظم إثارة الضجيج تظل غير ملائمة في العمل عن بعد لأننا أمام دوام واستمرارية العامل في استعمال أجهزة الحاسوب والنظر والتدقيق والتحديق المتواصل طوال أوقات العمل، كما أنه قد يستعمل أجهزة وأدوات داخل أذنيه من أجل التحادث والانصات؛ ولأن النظر والسمع الطبيعيين ليسا كالنظر والسمع الآليين، الأمر الذي يؤثر سلبا على حاسة الرؤية والسمع لدى العامل عن بعد دافعا بالمشرع إلى تغيير المستويات المسموح بها للعمال في مجال الاضاءة والضجيج.

في حين أن العمل عن بعد بمكان خاص سواء كانت مقهى انترنت أو مقهى عادي أو منزل أو مكان استراحة عمومي لا تطرح فيه مسألة توفير قواعد السلامة والصحة المهنية على النحو والحجم الذي ذكرنا بسبب الملكية الخاصة والغاية من المكان الذي ينفذ فيه العمل عن بعد، وبالتالي يخضع في تصميمه وتجهيز أدواته ووسائله وحمايته للغرض المُعد له والعمل عن بعد فيه يكون خارج عن تلك الاغراض ويمثل استغلالا له وليس غرضا أُعِدَّ له.

يمكن أن نشير إلى أنه على المستخدم توفير وسائل السلامة للعامل عن بعد في هذه الحالات عندما يتعلق الأمر بالرؤية والضجيج كما مر في العمل عن بعد داخل المجمع العمالي، وعليه فإن على المشرع الجزائري في هذه الحالة أن يخص توفير سلامة النظر والسمع لدى العامل عن بعد بنصوص وقياسات خاصة لتحميه من التأثيرات السلبية لأجهزة الاعلام الآلي و أدواتها والوسائل التقنية المستعملة في العمل.

---

[1] انظر: المادة 08 من المرسوم التنفيذي 05/91 التي وضعت مقياس لتهوية مكان العمل بحيث اشترطت أن تكون نوافذ مكان العمل المطلة على الخارج لا تقل مساحتها عن 1/6 مساحة أرضية المؤسسة.

[2] انظر: المادة 13 من المرسوم التنفيذي 05/91 التي حددت مستويات الإضاءة لحماية البصر لدى العمال بحيث يتعين أن يكون مستوى الإضاءة في طرق المرور الداخلي 40 لوكس، وفي الأدراج والمستودعات 60 لوكس، وفي أماكن العمل وغرف الملابس والمرافق الصحية 120 لوكس، وفي الأماكن المظلمة المخصصة للعمل الدائم 200 لوكس.

[3] انظر: المادة 02 من المرسوم التنفيذي 184/93 ينظم إثارة الضجيج التي حددت المستوى الأقصى للضجيج في المناطق السكنية والطرق والأماكن العامة بما فيها أماكن العمل والأماكن الخاصة ب 70 دسيبل في النهار الذي هو بين السادسة صباحا والعاشرة ليلا، وب45 دسيبل في الليل الذي هو بين الساعة العاشرة ليلا والسادسة صباحا. المرسوم التنفيذي 184/93 المؤرخ في 27 جويلية 1993 ينظم إثارة الضجيج، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 50 المؤرخة في 28 جويلية 1993.

[4] انظر الى المادة 18 و 21 من المرسوم التنفيذي 05/91 اللتان نصتا على الترتيب بوجوب تخصيص المستخدم لمرحاض واحد على الأقل لكل 15 عاملا، وتخصيص محل ملائم لتناول وجبة الغذاء داخل مكان العمل إذا كان عدد العمال الذين يتناولون الغذاء بمكان العمل لا يقل عددهم عن 25 عاملا.

[5] بخدة مهدي، قواعد السلامة والصحة المهنية في القانون الجزائري والمواثيق الدولية، المرجع السابق ص 141.

بينما لا يطلب من المستخدم توفير وسائل الراحة والتهوية والنظافة والأمن والمرافق الصحية وآليات مكافحة الحرائق وغيرها فهي تابعة للمنزل تنتظم لوظيفته وتخصص لأغراضه وليس للعمل عن بعد.

خاتمة:

عند تناولنا لهذا الموضوع كان من اللازم التعامل مع مجموعة من العوامل التي تدخل ضمن وقت العمل بحيث يمكن تطبيقها في العمل التقليدي ويصعب تطبيقها في العمل عن بعد كنتيجة حتمية لعدم وجود أي تأطير قانوني للعمل عن بعد من طرف المشرع الجزائري، وهو ما يؤاخذ عليه بشدة بالرغم من تقدم بعض التشريعات المقارنة بما فيها العربية في هذا المجال منذ زمن بعيد، وبالرغم من جائحة كوفيد 19 التي منعت الكثير من العمال من التواجد بأماكن عملهم، فحاولنا ايجاد القواسم المشتركة بين العوامل المختلفة بين العمل التقليدي والعمل عن بعد ضمن الخطة المعتمدة معتمدين على المنهج التحليلي المقارن بين نمطي العمل من جهة وتطبيقات النمطين من جهة أخرى لدى الاخذ بتلك العوامل، وكنتيجة لهذا البحث قمنا بطرح بعض العيوب وتقديم الاقتراحات واستنتاج الكثير من النقاط:

- غياب أي تعامل من المشرع الجزائري مع نمط العمل عن بعد بالرغم من أهميته الاقتصادية والاجتماعية والصحية، وآن الأوان للمشرع أن ينهض بوضع قواعد تشريعية تخص العمل عن بعد تأسيا بالكثير من التشريعات، لا سيما وأن الدولة تراهن حاليا على الرقمنة في كل القطاعات من جهة، ومن جهة اخرى فإن الفترة الوبائية الأخيرة ساهمت في ازدياد الحاجة الى العمل عن بعد، ودفعت ببعض المؤسسات الاقتصادية إلى تطبيقه مما أوقعها في إشكالات تشريعية لغياب نصوص قانونية تنظم العمل عن بعد، كما قامت المؤسسات والادارات العمومية وبالأخص التعليمية والصحية منها بتنظيم العمل عن بعد كخدمة وليس كعمل.

-توقيت العمل القانوني المحدد ب 40 ساعة كعتبة يمكن رفعه في غالبية الاعمال عن بعد بالنظر لتوقف النشاط لفترات، ويكون ذلك الرفع بواسطة الاتفاقيات و/أو الاتفاقات الجماعية.

-تقليل الجدوى من الراحة في العمل عن بعد نظرا لكون العامل يظل في منزله أو بمكان آخر غير مكان العمل، مما يساعد العامل في التمتع براحاته وأعياده وعطله على نحو أكثر من العمل التقليدي مما يدفع المشرع إلى تغيير امتياز الراحة (الأجر) حال تشغيله للعامل يوم راحته الأسبوعية أو في يوم عيد.

-ظهور الحق في الاستراحة ضمن نظام الدوام المستمر على صورته العملية نظرا للاستفادة الكبيرة للعامل عن بعد منه تمكنه من الخروج والتخلص من المكوث والسكون من أمام أجهزة الاعلام الآلي من جهة، ومن جهة ثانية يمنح لحواسه جزء من الراحة.

-يقع على العامل عن بعد التحضير والاستعداد للقيام بالعمل الذي يعتبر وقت عمل فعلي، كما عليه الاعتناء والمحافظة على وسائل العمل وأدواته وأجهزته التي يوفرها له المستخدم لاسيما تنظيفها وترتيبها وتفكيكها ووضعها في وضعية آمنة وصالحة للتشغيل مرة أخرى عند نهاية العمل والتي هي أيضا ضمن وقت العمل الفعلي.

-يجب على العامل القيام بعمله بعيدا عن الأعمال الشخصية بما في ذلك العمل عن بعد بالمنزل، لأن وقت العمل ملكا لرب العمل وليس للعامل، كما يجب عليه عدم استعمال تلك الأجهزة لأغراضه الشخصية او التصرف فيها دون موافقة المستخدم وخاصة أثناء قيامه بالعمل.

-عند بداية العمل أي التوقيت الذي يضعه المستخدم كمؤشر لبداية العمل ويرسم العامل حضوره بصورة الكترونية عن بعد تبدأ معها الحياة المهنية وتنتهي عندها الحياة الشخصية بالرغم من تواجد العامل بمكان غير مكان العمل المعتاد لأن مكان العمل عن بعد مهما كانت طبيعته خصص في وقت العمل لقيام العامل بعمله وليس لغرض آخر.

-يمارس المستخدم سلطاته الادارية والتنظيمية والرقابية والتأديبية كنتيجة حتمية لتبعية الواقع التي يفرضها العمل عن بعد بحيث يتم الاشراف على العمل وتوجيهه وإدارته وتنظيمه ورقابته بواسطة أجهزة وأدوات تقنية وتطبيقات وتوصيلات بشبكة الانترنت.

-لا يمكن أن نطبق قواعد السلامة والصحة المهنية في العمل عن بعد لأنها تتعلق بمكان العمل المعتاد الذي أعد خصيصا لعرض العمل، بينما العمل عن بعد في المنزل أو بمكان خاص أو عام لم يخصص للعمل فلا يقع على المستخدم أي التزام يتعلق بسلامة العامل وبصحته باستثناء ما تعلق بتوفيره لأدوات وأجهزة تقي العامل من تعرض بصره أو سمعه لتأثيرات سلبية، وعندها يكون لزاما على المشرع الجزائري عدم الاعتداد بقواعد السلامة والصحة المهنية المعروفة، ويجب عليه تأطير العمل عن بعد بإلزام المستخدم بتوفير أجهزة خاصة بحماية العامل وتوفير الصحة اللازمة باعتماد مستويات ملائمة للإضاءة والضجيج.

قائمة المراجع:

باللغة العربية:

1/النصوص القانونية:

أ-النصوص الدولية:

-الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الأمم المتحدة بموجب القرار 200 أ(21) بتاريخ 16 ديسمبر 1966، المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب القانون 08/89 المؤرخ في 25 أبريل 1989 المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة يوم 16 ديسمبر 1966. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17 المؤرخة في 26 أبريل 1989.

- الاتفاقية الدولية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنيتين وبيئة العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1981 والتي دخلت حيز التنفيذ في 11 أوت 1993، المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 59/06 المؤرخ في 11 فبراير 2006. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد:07 المؤرخة في 12 فبراير 2006.

- الاتفاقية الدولية رقم 47 بشأن تخفيض ساعات العمل إلى أربعين ساعة في الأسبوع الموقعة في 4 جوان1935 والتي بدأ تطبيقها في 23 جوان1957، منشورات منظمة العمل الدولية 1991.

- الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر عن جامعة الدول العربية المعتمد بتونس في ماي 2004 المصادق عليه من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 62/06 المؤرخ في 11 فبراير 2006 يتضمن التصديق على الميثاق العربي لحقوق الانسان بتونس في ماي 2004، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 08 المؤرخة في 15 فبراير 2006.

- الاتفاقية العربية رقم07 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية الصادرة عن منظمة العمل العربية المعتمدة بالإسكندرية سنة 1977، المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي280/05 المؤرخ في 14 أوت 2005، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد: 56 المؤرخة في 17 أوت 2005.

ب-النصوص الوطنية:

-المرسوم الرئاسي 137/21 المؤرخ في 7 ابريل 2021 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28 المؤرخة في 28 ابريل 2021.

-دستور الجزائر لسنة 2020 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ أول نوفمبر 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

-الأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997 يحدد المدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 03 المؤرخة في 12 يناير 1997.

-المرسوم التنفيذي 474/97 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 يحدد النظام الخاص بعلاقة العمل التي تعني العمال في المنزل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 82 المؤرخة في 14 ديسمبر 1997.

- المرسوم التنفيذي 184/93 المؤرخ في 27 جويلية 1993 ينظم إثارة الضجيج، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 50 المؤرخة في 28 جويلية 1993.

-المرسوم التنفيذي 05/91 المؤرخ في 19جانفي 1991 يتعلق بالحماية المطبقة على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 33 المؤرخة في 23 يناير 1991.

-القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، والأمر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996، والأمر 02/97 المؤرخ في 01 يناير 1997، والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015 ، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 ، والقانون 11/17 المؤرخ في 27ديسمبر 2017 المتضمن قانون المالية لسنة 2018.

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17المؤرخة في 25 أبريل 1990،العدد: 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991،العدد: 20 المؤرخة في 13 أبريل 1994،العدد: 43 المؤرخة في 10جويلية 1996، العدد: 03 المؤرخة في 12 يناير 1997، العدد: 78 المؤرخة في 31 ديسمبر 2014، العدد: 40 المؤرخة في 23 جويلية 2015، العدد:76 المؤرخة في 28 ديسمبر 2017.

- القانون 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 04 المؤرخة في 27 يناير 1988.

2/الكتب:

-احمية سليمان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري -علاقة العمل الفردية-" ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1992.

-همام محمد محمود الزهران، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية،2007.

3/المقالات:

-بخدة مهدي، قواعد السلامة والصحة المهنية في القانون الجزائري والمواثيق الدولية الصادرة عن مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم المجلد 07 العدد 01 سنة 2022 .

-بخدة مهدي، الراحة الاسبوعية في التشريع الجزائري، مجلة القانون الصادرة عن معهد العلوم القانونية والادارية، المركز الجامعي غليزان، المجلد 07 العدد 02 سنة 2018.

-بخدة مهدي، النظام القانوني للأعياد، مجلة القانون الصادرة عن معهد العلوم القانونية والادارية، المركز الجامعي غليزان، العدد 08 سنة 2017.

-بن رجدال آمال، إشكالية العمل عن بعد في التشريع الجزائري كنمط حديث لتنظيم العمل خلال جائحة كوفيد19، les cahiers du cread، الصادر عن مركز البحث في الاقتصاد التطبيقي من اجل التطوير، المجلد 36 العدد 03 سنة 2020.

-سكيل رقية، العمل عن بعد كأسلوب حديث لتنظيم العمل –المفهوم والخصوصية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة الصادرة عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشلف، المجلد 07 العدد 01 سنة 2020.

أعباء العمل في ظل العصر الرقمي وممارسة الحق في الصحة

الدكتورة ساسي نجاة
كلية الحقوق، جامعة الجزائر1

ملخص:

الملخص:

توضح الدراسة الحالية أن التحول الرقمي الذي طال نشاط المؤسسات أدمج فئة العمال في مسار مهني جد حساس، من حيث أنه حقق لهم الجانب المتطور والنوعي في الكفاءات والمؤهلات ، ولكنه في نفس الوقت ونتيجة زيادة الأعباء المهنية على عاتقهم انعكس سلبا على سلامتهم الجسدية والمعنوية إلى درجة خلق ضبابية في الحدود الفاصلة بين الحياة المهنية والشخصية ، ومن ثم فرض تحديات جديدة في مواجهة ممارسة الحق في الصحة تخضع إما للأحكام العامة لقانون العمل وطب العمل أو قواعد خاصة بالمهن الرقمية أو العمل عن بعد.

الكلمات المفتاحية: الحق في الصحة- الاحتراق الوظيفي-أعباء العمل- المخاطر الصحية

Abstract :

The current study shows that the digital transformation that affected the activity of institutions has integrated the category of workers into a very sensitive professional path, in that it achieved the advanced and qualitative aspect of competencies and qualifications, but at the same time, as a result of the increase in the professional burdens on their shoulders, it negatively affected their physical and moral safety to the point of creating Blurry in the boundaries between professional and personal life, and thus impose new challenges in facing the exercise of the right to health subject to either the general provisions of labor law and labor medicine or rules specific to digital professions or remote work.

Keywords: Right to health - job burnout - workload - health risks

مقدمة:

عند القول بأن التحول الرقمي قد شكل عاملا لتغيير منظومة عالم الشغل فذلك لا يُلخص باستخدام الأدوات الرقمية فقط ، وإنما يُنظر إليه من حيث استحداث مناهج لتصميم،إنتاج، وتنسيق العمل ،بما فيها أساليب التفكير والعمل وتنظيمه[1]، حيث يعتمد على عامل الوقت ، ويعرف هذا الأخير على أنه مدة العمل الحقيقي الذي يستغرقه العامل وهو تصرف المستخدم ويتبع توجيهاته دون إدخال الجانب الشخصي فيه، ومن ثم يتميز وقت العمل عن الوقت خارج الإضافي يتعين الرجوع إلى معيار 'التبعية' للمستخدم، ومن ناحية أخرى فإن فكرة ' أعباء العمل' ترتبط مباشرة بعامل الوقت والمكان ولكن من منظور موضوعي ، أي بمعنى مقاربة تعتمد على قياس آداء العامل من خلال مبدأ الصرامة الذي عادة ما يُنص على تحديد الوقت في قانون العمل على نحو ملزم ويبعد عنه أي فرضية للتفاوض، كما أن القانون نفسه عندما يقرر الاستثناء ويفتح المجال نحو مبدأ"المرونة" فإنه لا يخرج عن تخفيضه أو المعايير المحددة للجوء إلى الساعات الإضافية [2] ، وبمجرد تدخل الرقمنة في نشاط المؤسسات يفترض على المستخدم الخضوع للمستلزمات القانونية، فهل قرر القانون حلولا للأوضاع المعقدة الناتجة عنها.

المبحث الأول: الرقمنة بين التأثير الإيجابي والسلبي على ممارسة الحق في الصحة المهنية

لا ينكر أحد أهمية دخول الرقمنة والمناهج المعاصرة على حياة الأعمال، والتحولات التي صاحبت مختلف النماذج الاقتصادية، إلا أن درجة المقبولية لدى مختلف الفاعلين: مستخدمين أو عمالا لم تكن بنفس الوتيرة، كما ان انعكاساتها اختلفت بين ما هو آثار إيجابية مضافة القيمة إلى طبيعة ونتائج النشاطات المؤسسية (المطلب الأول)، وبين ما هو سلبي برر مخاوف متنوعة السياق (المطلب الثاني) .

المطلب الأول: مظاهر تطوير الرقمنة لعلاقات العمل

من الآثار القاهرة التي أصبحت تسود عالم الشغل ، تزايد وتنوع الأدوات الرقمية للعمل، لاسيما : الألواح والهواتف الذكية، وتكاثر العديد من التطبيقات المهنية المرتبطة بالعمال والأكثر ظهورا على الساحة الرقمية، وأصبح ما يتجاوز 50% من أصول المؤسسات تنبني على وجود حواسيب نقالة في أماكن العمل، ترتفع إلى 90 % ما هو مخصص للإطارات و4/3 موجه للمهنيين الوسطاء[3] ، وبالمقابل أصبحت مثل هذه المعدات هي التي تفرض مستلزمات التعلم، واكتساب المهارات الجديدة وتنظيما جديدا للعادات المهنية، مما رتب عليه تنظيما وهيكلة

---

[1] Voir Mettling(B), « Transformation numérique et vie au travail »,Rapport ,septembre 2015,pp 1 et 2.(URL : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_mettling_-transformation_numerique_vie_au_travail.pdf)

[2] Voir Morand.(M). « Temps de travail ». Jurisclasseur Travail, Travail .fasc. 21-10,6 janvier 2016.

[3] Ibid,p.7.

جديدين للمبادلات بواسطة شبكات التواصل الاجتماعي، داخل المؤسسات وكذلك مع العملاء، وتحولها من الطابع التبعي الإضافي والمكمل إلى لعب دور جوهري عُمم في مختلف الأدوار الوظيفية[4] .

من الأهمية بمكان الإشارة إلى أن مثل هذه الأدوات العصرية تعد من الأسباب الرئيسية لتحسين الفعالية الدقيقة للعمل إلى درجة أن زيادة وتيرتها يؤدي إلى أعباء معلوماتية وتواصلية قد تنعكس على الإنتاجية سلبا، وفي سياق آخر فإنها (أي المعدات) عدلت فعلا من شروط ممارسة الكثير من النشاطات ودون استثناء، سواء اليدوية أو الفكرية، المهن المعرفية أو القائمة على التجربة، على اعتبار أنها باتت تتطلب اكتساب كفاءات ومؤهلات جديدة، وبالمقابل ظهرت مهن جديدة واختفت معها مهن أخرى ، ولأدل على ذلك الدور الذي تلعبه نشاطات البيع والتسويق في مجال وبواسطة وسائل تكنولوجيات الإعلام والاتصال، ومن ثم لم يعد هناك أي مهرب للمؤسسات من هذا التحول .

ولعل خصوصيات هذا التكيف وصعوباته مقارنة مع التطورات التقليدية التي عرفتها المؤسسات تفترض تناسب السرعة الاستثنائية لانتشار الاستخدام الرقمي مع درجة الترقب والتأهب لتجنب الانحسار أو الانقطاع، كما أن عامل التبعية الخاصة الملحقة لبيئة عمل الإطارات وطبيعة مسؤولياتهم المستقلة أصبحت تصعب مهمة الفصل أو الأقل التوازن بين الحياة الخاصة والمهنية، وكل ذلك يطرح مسألة حساسية قياس وتقيين أعباء العمل.

بالإضافة إلى ذلك فإن التحول الرقمي هو المسؤول على قلب نظام العمل التقليدي إلى عدة صور: فقد أدى إلى انفجار حقيقي لظاهرة العمل عن بعد، وسمح بخلق تجمعات مهنية جديدة مبنية على مناهج عمل أكثر تناسقا وتساهمية مثلما تمارسها كبريات المؤسسات المعاصرة مستغنية عن ثقافة التقارير والرقابة السائدة لوقت طويل، وكذلك ساعدت على تصميم أماكن عمل جديدة أكثر انفتاحا وسهلة الاستخدام توفر ظروفا من التبادلية والتعاون في العمل تجاوزت مواصفاتها كثيرا مجرد تخصيص فردي لمكان العمل التي تتخذ التسمية المشهورة بالانجليزية"Open Spaces" ، وأخيرا تظهر الدراسات بان المؤسسات الرقمية الأصلية[5] بأن العمل العصري يقوم على "الرشاقة الاقتصادية'[6] ، أكثر تنظيما في شكل "مشاريع"، أكثر انفتاحا على التنوع الإيكولوجي ، وأكثر نجاعة في نشر الابتكارات. أما فيما يتعلق بالتحول الذي ساد النموذج التسييري للمؤسسات،حتى ولو أنه الأساسيات التي ينبني عليها التسيير الجيد من حيث التوجهات العامة والنتائج وتطوير الأشخاص هي نفسها إلا أن الكفاءات اندرجت ضمن الخصائص الجديدة للمشاريع والتسيير عن بعدى درجة أن الكثير منها تأثر نجاحا أو فشلا من جراء هذا التحول، وأيضا ظهور أشكال جديدة من العمل خارج التشغيل (Hors salariat) ، مما يطرح العديد من الإشكالات حول الفاصل بينها وبين المؤسسات التقليدية، في عالم يشهد مستلزمات المرونة، الملاءمة و"نموذج العمل " في الاقتصاد الرقمي[7] فإننا أمام تعددية في وظائف خارج التشغيل، كما هو الشأن بالنسبة للمصطلح

---

[4] لأنه كان تقليديا منحصرا في استعمال البريد الالكتروني.

[5] التي تنشأ خصيصا لنشاطات متصلة بتكنولوجيات الاتصال.

[6] Voir Fontaine, (R). « Les pratiques concrètes d’une entreprise agile »,(URL : https://agiliste.fr/les-pratiques-concretes-dune-entreprise-agile/), et Menard(C), « L'agilité : plus qu'une méthodologie, une philosophie »(URL : https://www.revuegestion.ca/l-agilite-plus-qu-une-methodologie-une-philosophie)

[7] ‘Business model’, for more informations see Osterwalder (A), Pigneur ,(Y).« Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers », John Wiley & Sons, 2010.

الانجليزي الأصل 'Freelance' الذي ينصرف إلى كل عامل مستقل في صفة مدير جماعي أو مصمم، وهو مختلف عن 'العامل' بسبب غياب علاقة التبعية الموجودة في علاقات العمل التقلدية ، حيث يعمل لفائدة عدة شركات ومؤسسات، لا يتحصل على أجر مسقر بهذا الشكل ، كما أنه يمكن أن يتخذ صفة المؤسسة الفردية ، أو الشركة ذات المسؤولية المحدودة أو 'حامل الأجور'[8] .

إن وجود مثل هذه الأشكال الجديدة من التشغيل أو التسيير المهني المتجانس والاقتصاد الرقمي هو الذي فتح المجال للمنافسة، ومن ثم بات يفرض انشاء قواعد واضحة تدرج الكثير من الصرامة أحيانا إلى درجة وجوب الحفاظ على النموذج الاجتماعي القار.

المطلب الثاني: المخاطر الصحية لاستخدام الرقمنة في علاقات العمل

في ظل التطورات الحديثة لبيئة العمل يواجه العمال صورا عديدة من الأعباء التي تثقل كاهلهم على مستوى الصحة المعنوية والبدنية والتأهيلية، إذا أن ظروف العمل المرقمن تستدعي البقاء أمام شاشات الحواسيب واللوحات او الهواتف الذكية لساعات طويلة وممتدة جدا اختلالات على مستوى الأطراف وغالبها تصل إلى حد الاصابة بالالتهابات العضلية والمفصلية، إضافة إلى آلام في الرقبة وحالات مرضية أخرى ناتجة عن إتباع السلوك الخامل أو الكسول المصاحب للعمل على الحواسيب[9] ، والأرجح أن القاضي بموجب ما تقرره له النصوص للرقابة على وقت العمل القانوني من يتولى التأكد من كون هذه الفترة غير العادية التي يستغرقها العامل تتم طواعية أو بغير إرادته.

ثم إن هذا العمل ينفذ بكثير من الضغط، إلى درجة خلق علاقة طبيعية بين وقت العمل الرقمي وحالة الكآبة[10] .

مقارنة بالعمل في المكتب، فإن العمل عن بعد يصاحبه مخاطر نفسية جمة ، وأولها مضاعفة العمل وطول أوقاته اليومية، والولوج المعقد للمعلومات، مما يخلق مشاكل تقنية عديدة وأخرى تتعلق باستخدام الأدوات

---

[8] Goldstein (S). « C'est quoi, un freelance ? », in Legal Place, 2021. (URL : https://www.legalplace.fr/guides/freelance-definition)

[9] Voir Debrosse.(K). « Le comportement sédentaire au travail : De quoi parle–t–on ? ».Décriptage. INRS.Hygién et sécurité du travail.2018.n° 252.

[10] INRS, « Risques et effets sur la santé », dossier Télétravail ,(URL : https://www.inrs.fr/risques/teletravail/risques-effets-sante.html#:~:text=Les%20cons%C3%A9quences%20des%20risques%20psychosociaux,burnout%2C%20d'%C3%A9tat%20d%C3%A9pressif.),

الرقمية، و في نفس الوقت يزيد من حجم الرقابة وعمليات تحرير التقارير كما أنه يصعب من التفاعل الاجتماعي الضروري لتحقيق العمل إلى درجة إلغاء أوقات الانعزال أو الاختلاط مع الجماعات وفقدان الشعور بالانتماء، وفي نفس الوقت يعزل العمال عن الدعم الذي اعتادوا عليه في بيئتهم المهنية.

كما أن الأدوات الرقمية تسمح بقياس دقيق لسلوكيات العمال بواسطة مختلف أشكال أجهزة الاستشعار الرقمية، إذ من الممكن تتبع العمل على نحو ضيق جدا بما يطابق الأشخاص: تسجيلات عدد مرات النقر على الأيقونات، متابعة تنقل العمال في وقته الحقيقي إلى درجة حساب وقياس الآداء (Benchmarking) ، مما يمثل تعزيزا لعملية الرقابة عليهم، وهناك من المؤسسات ما يلجأ إلى التقييم الذاتي (Quantified seld)، وفي كل الأحوال يعد أمرا مرهقا على العلاقة الاجتماعية التي تنشأ بين العمال ومستخدميهم، إضافة إلى أن الفعالية التي تضمنها الأدوات الرقمية في العمل وسط يتميز بالسرعة والكم الهائل للمعلومات فتح المجال لعنصر" الضرورة" و"الطارئية" دون أي ترتيب للأولويات ، وهي أمثلة تجسد الآثار المحتملة لزيادة أعباء العمل في مواجهة الوقت وبالتالي صحة العامل المعني .

إن الإرهاق البصري والأمراض التي تلحقها بسبب العمل لساعات طويلة يعد هو الآخر مؤثرا على آداء العامل، والذي تختلف وضعيته من شخص إلى آخر ، وحسب السن وحساسية الوظيفة التي يؤديها، وتنظيمه لمهامه من عدمه إضافة إلى وجود فترات الراحة من عدمه.

على صعيد آخر فإن البيئة الرقمية الجديدة عدلت من : عنصر الوقت، المكان والعمل، حيث لم يعد من المهم انجاز المهام داخل جدران المؤسسة، وتعددت إلى ما يعرف بـ الأماكن المفتوحة، أماكن الغير، والعمل عن بعد، والعمل عبر الخط[11]، كما أنه بعثر عمل المؤسسة على عدة صور مختلفة عما عهدناه تقليديا، مثلما هو الشأن بالنسبة لظاهرة 'الرحالة الرقميين' التي طورت كثيرا العمل المستقل[12] ، وحتى وإن كان تحقق درجة مهمة من الاستقلال الوظيفي إلا أن خطرها يكمن في الانعزال المفرط، كما أن زوال الحدود مع الحواجز المكانية و التنظيمية يؤدي إلى عدم تحكم العامل عموما في وقته والإفراط في التزامه ومن ثم خلق حلق أعباء مضاعفة مضرة بالصحة ، مثلا : العامل يؤدي واجباته ليلا عوض أوقات النهار ، ويصبح تلقائيا في غنى عن ساعات الراحة المطلوبة .

إن الحديث عن تأثر عامل الوقت بالأدوات التكنولوجية، ينصرف أيضا إلى ظاهرة لا طالما عرفتها العمل التقليدي، وهي "الاحتراق أو الإنهاك الوظيفي" Burn out ، حيث تؤكد العديد من الدراسات أنها وضعية ناتجة عن

[11] Voir Valenduc,(G) et Vendramin,(P). « Le travail dans l'économie digitale : continuités et ruptures » .Working paper. Institut syndical européen.2016.(URL : http://www.ftu-namur.org/fichiers/Travail_dans_economie_digitale-ETUI2016-3-FR.pdf).

[12] Ibid.pp.33 et ss.

العمل لأكثر من خمسين ساعة أسبوعيا ، وهي مصدر لمخاطر قوية على الصحة العقلية [13]، مع العلم أنها تختلف تماما عن الاكتئاب أو الإرهاق في العمل[14] ، والعامل هنا لا يتابع مفهوم 'الوقت' أو 'الراحة' ،لأنه يبقى متصلا كل أوقات النهار والليل.

وبتحليل أعمق قد يُكيف الاستخدام المتكرر والمستمر للتكنولوجيا خارج أوقات العمل إلى عامل مسبب للتحرش المعنوي، ويُشار هنا إلى أن النظام الجزائري لم يخصص أحكاما بهذا النوع (أي تحرش في مجال العمل) ، ولكن أخضعه للأحكام العامة لحقوق الإنسان ، حيث نص دستور 2020 في المادة 39 على حظر العنف البدني أو المعنوي او الماس بكرامة الأشخاص، وهو نفس السياق الذي ذهب إليه قانون العمل [15] وأضاف في المادة 40 حكما خاصا بالمرأة ، بنصه على حمايتها من كل أشكا ل العنف وفي كل الأماكن والظروف وحتى في المجال المهني ، مما يفيد بأن استخدام التكنولوجيا مهدد بوقوع حالات التحرش بهذه الصورة، ومقارنة مع القانون الفرنسي فإن قانون العمل في المادة 1152-1 فقد نص صراحة على ممارسة التحرش المعنوي على العمال[16] .

---

[13] Voir Cooper.(C.L) ;Harrington.(J-M) et Spurgeon.(A).Selon l'Organisation mondiale de la santé l'épuisement professionnel est un sentiment de fatigue intense, de perte de contrôle et d'incapacité à aboutir à des résultats concrets au travail, disponible sur (https://www.vidal.fr/maladies/psychisme/burn-out-epuisement-professionnel.html), voir aussi INRS, « Epuisement professionnel ou burnout
Quand l'investissement professionnel devient trop lourd à porter ». (URL : https://www.inrs.fr/risques/epuisement-burnout/ce-qu-il-faut-retenir.html)

[14] تصاحبها أعراض الأرق المتكرر، صعوبة التركيز، المشاكل الهضمية، الآلام المفصلية والجلدية، تذبذب الوزن،مشاكل في القلب، الإدمان (على التدخين أو الكحول او الغذاء أو ال الرياضة...)، تدمير العلاقات الإجتماعية مع الغير، وضعية الإنكار.

[15] انظر المادة 6 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر 17و المصحح ج ر 38 .

[16] « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »

المبحث الثاني: تحديات تنامي 'أعباء العمل' في ضوء زيادة استخدام الرقمنة

من الناحية القانونية عندما يبالغ العامل في آداء مهامه إلى خارج مقر العمل أو وقته أو يتم آداؤه طوعا عن بعد في أي وقت فإن ها تتحول إلى أعباء مهنية ذات مضمون سلبي ، لأنها تقلب المسار الطبيعي لحياته ونوعيتها (المطلب الأول) ، وهذا ما يحتاج إلى تأطير قانوني لمواجهة التبعات المترتبة عنها (المطلب الثاني)

المطلب الأول: اتساع نطاق الأعباء المهنية على حساب نوعية الحياة في العمل

إن تطور الأسواق العالمية جاء من لدن التكنولوجيا، مما سهل اقتحام الأدوات الرقمية لدى المؤسسات، وأدى إلى إعادة تنظيم أماكن العمل ككل، فأصبح الأسلوب الاقتصادي المعاصر الذي فرضته الحاجة إلى المرونة وتجاوز ضغوط المنافسة، وأولها محاولة تكثيف استخدام المكاتب الذكية وتخفيض النفقات على الإيجارات الباهضة للمقرات الاجتماعية [17] ، من بينها اللجوء إلى الأماكن المفككة والمجزأة لعدة غرف مكتبية (في الغالب صغيرة المساحة) يكون الهدف منها خلق جو من التعاون والتنسيق والتواجد الملموس لكافة الفاعلين في المؤسسة، مما يفتح المجال للتواصل المستدام بين العمال، وكذلك هناك منهج امتداد العمل إلى خارج المؤسسة أو جعل المهام الأصلية خارج المؤسسة مثلما هو الشأن بالنسبة للعمل عن بعد بكافة أشكاله.

وفي هذا السياق نشير إلى التقرير الذي قدمه Bruno Mettling حول "التحول الرقمي والحياة في العمل" وهو يقترح الإقرار بالتكامل بين الحق في قطع الاتصال وواجب قطع الاتصال " من أجل تجنب إرهاق العامل وخطر المساس بالخصوصية من جراء الاستخدام غير المناسب للأدوات الرقمية، وهو يجسد منهج المرونة المفيد لمواجهة استغلال الهيئة الستخدمة لقدرة العامل على الاتصال في أي وقت وفي أي مكان[18] ، وهذا من شأنه تجنب الأعباء الإضافية في العمل ومخاطر الإفراط في امتداد استعمال الأدوات الرقمية إلى الحياة الخاصة ، كما أن مستلزمات التوعية والتكوين في هذا المجال مسألة ضرورية ، وإدراجها ضمن مواثيق ومدونات السلوك الخاصة بالمؤسسات المتعلقة باستعمال الأدوات الجديدة في العمل أو إدراجها ضمن اتفاقيات العمل الجماعية يحقق الهدف الذي تسعى إليه التشريعات العمالية.

المطلب الثاني: مواجهة اتساع نطاق الأعباء المهنية : هل من تأطير قانوني؟

---

[17] Voir INRS. « Conception des lieux et des situations de travail :Santé et sécurité : démarche, méthodes et connaissances techniques».Brochure n°ED950,2021.(URL : https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%20950)

[18] Voir METTLING. (M. Bruno). « Transformation numérique et vie au travail » .2015, pp,pp.52 et ss .(URL :https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000646.pdf)

بالعودة إلى النظام القانوني الساري المفعول يتعين التأكيد على أنه نظم الإطار التقليدي المتعارف عليه في مختلف الأنظمة فيما يتعلق الإقرار بحق العامل في الصحة ومختلف مظاهر وضمانات ممارسته وتمتعه بهذا الحق ، ويتعلق الأمر بالقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل[19] الذي ينص على الحق في الوقاية الصحية (المادة 5) وكذلك الحق في احترام السلامة البدنية والمعنوية والكرامة، وبالمقابل ما يُلقى على عاتقهم من تأدية واجباتهم لا يمكن أن يتم إلا بما لهم من قدرات ، مقابل أن يراعي تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم، وأن يتقبل أنواع الرقابة الداخلية والخارجية التي قد يباشرها هذا الأخير في إطار طب العمل، ويشارك في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها أيضا المستخدم من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن، وعليه يُفهم من خلال هذه الحقوق والواجبات المتبادلة هو حرص المشرع على توفير وسائل الحماية.

ولعل ما قرره المشرع أيضا في سبيل تكريس ضمانات للتمتع بالحق في الصحة ، يكمن في تحديد مدة العمل القانونية التي حددها في الظروف العادية بـ44 ساعة أسبوعيا، موزعة على خمسة أيام (المادة 22)، والتي لا يمكن أن تتعدى بأي صفة كانت ساعات العمل 12 ساعة يوميا(المادة26)، إلا أنه يجوز تخفيضها استثناء إذا كانت تترتب عليها متاعب بدنية أو عصبية (المادة 23)، أما إذا كانت بعض الأعمال تؤدى حسب نظام الدوام المستمر فعلى المستخدم أن يخصص فترة استراحة لا تتعدى مدة ساعة، ويعتبر نصفها عملا (المادة 25)[20]،

وقد أتبع المشرع بأحكام خاصة بالعطل وأيام الراحة ، والتي تعتبر حقوقا طبيعية مرافقة لكل ما يحفظ السلامة الجسدية والمعنوية للعامل، حيث يحق للعامل التمتع بالراحة ليوم كامل في الأسبوع، (المادة 35)، وفي حالة العمل في هذا اليوم يُعوض له بيوم مماثل له (المادة 36). كما أن له الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر لا يمكن المساس بها تحت طائلة البطلان محتسبة فيها فترات العمل المؤدى، فترات العطل السنوية، فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر أو التي يرخص بها المستخدم، فترات الراحة القانونية(أيام العطل الأسبوعية وأيام العطل المدفوعة الأجر ، فترات الغيابات بسبب الأمومة والمرض وحوادث العمل، فترات البقاء في الجيش وإعادة التجنيد، لا يجوز تعليق علاقة العمل ولا قطعها أثناء العطلة السنوية، و يرخص للعامل بتوقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها ، كل ذلك وهو يحق له تعويض يساوي تعويض العطلة السنوية الجزء الثاني عشر من الأجر الكامل الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية للعطلة أو في ضوء السنة السابقة للعطلة (المادة39 و46) [21] ،

و يجوز تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصا، أشغالا شاقة أو خطيرة أو أشغال تتسبب في متاعب خاصة بدنية أو عصبية، والقانون كذلك يجيز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية، زيادة على المدة القانونية للعمل شريطة ألا تتعدى 20 % من المدة القانونية، وله الحق في زيادة لا تقل

---

[19] القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر 17و المصحح ج ر 38

[20] انظر كذلك للأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 يناير 1997، الذي يحدد المدة القانونية للعمل، ج ر 03 ،

[21] ، لأن كل تنازل من العامل عن جزء من عطلته أو كلها يعد باطلا وعديم الأثر

بأي حال من الأحوال عن 50 % من الأجر العادي للساعة (المادة 31). بالإضافة إلى أنه عندما يتعلق الأمر بالنساء العاملات فهن يستفدن خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة تقدر 14 أسبوع، ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة كالغيابات المدفوعة الأجر لأجل الرضاعة (المادة 55).

ولعل ما يعزز الأدوات القانونية للتمتع بالحقوق التي يتمتع بها العامل هو اعتبار كتابة العقد ضمانة بالنسبة لمسألة الوقت ، ومن ثم فهي بشكل غير مباشر ضمانة للتمتع ببقية الحقوق، من بينها الحق في الصحة [22]، وهو ما يبرز صراحة عندما يتطلب الأمر إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة، متمثلة خاصة في : - توظيف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة، - استخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه، - لزوم قيام الهيئة المستخدمة بإجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع، - تزايد العمل أو أسباب موسمية، - وجود نشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها، وكل ذلك شريطة أن يتم تبيان كل من مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة في عقد العمل.

وفي سياق تكريس الحماية القانونية لصحة العمال وأمنهم يُذكر أن هناك القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية[23]، وكذلك القانون رقم 88- 07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ج ر 04 [24].، وخصوصيتها أنها تهدف لتحديد السبل والوسائل الواجب اعتمادها قصد ضمان أحسن الظروف في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل لفائدة العمال وكذا تعيين الأشخاص المسؤولين والهيئات المستخدمة المكلفة بتنفيذ التدابير المنصوص عليها، لاسيما ما تعلق بقواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل، في مجال التكوين والإعلام حول الأخطار المهنية الموجهة للعمال؛ وأيضا تنظيم الوقاية الصحية في المؤسسة وتمويلها، وهناك كذلك أحكام خاصة تطبق على المواد والمنتوجات أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل؛ ومن بين أهمها نذكر بأن المادة 3 من القانون 88-07 نصت على أنه يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية وأمن العمال.، أما المادة 4 فتقرر بأن محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها بما في ذلك كل أنواع التجهيزات يجب أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمل، والمادة 5 نص على وجوب تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها

---

[22] حيث من المقرر قانونا أن تنشأ علاقة العمل بموجب عقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم علاقة العمل ،على أية حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، ويعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة.

[23] المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية،المعدل والمتمم،والقانون رقم 18-11 المؤرخ في 29 جويلية 2018، يتعلق بالصحة ج ر 16

[24] المؤرخ في 26 جويلية 1988،ج ر 04 .

وتوابعها، ولاسيما الاستجابة لمقتضيات خاصة ، من بينها تجنب الإزدحام والاكتظاظ، مما يعني أن تلك المكاتب الذكية التي تتميز بكثرة تجزئتها ونوعية تجهيزها عليها ان تكون أكثر ملاءمة لتلك المقتضيات والضوابط.

ومن ناحية أخرى ألزمت المادة 7 من نفس القانون المؤسسة المستخدمة بمراعاة أمن العمل في اختيار التقنيات والتكنولوجيا طبقا لما تقرره قواعد تنظيم العمل ، كما يجب أن تكون تلك التجهيزات مناسبة للأشغال الواجب إنجازها مع ضرورة الاحتياط من الأخطار التي قد يتعرض إليها العمال، ويساعد في تحقيق ذلك انفاذ اجراءات الرقابة الدولية والصيانة من أجل الحفظ على سيرها وضمان الأمن في وسط العمل ، وأخيرا يُشار إلى أنه في أحكام تتعلق بفئة العمال من النساء والمعاقين والقصر تلتزم المؤسسات المستخدمة بالتحقق من عدم اقتضاء الأعمال المطلوبة جهدا يفوق طاقتهم ، وذلك في تأكيد على مراعاة الجانب الصحي للعمال ، وبما أنه يقرر في الأوضاع العادية للعمل فإنه يمتد بالنسبة لمجال البيئة الرقمية. بيد أن المسألة أقل تطورا في نظامنا القانوني ، مقارنة بالنظام الفرنسي الذي طور قواعد ومعايير جوهرية مهمة في هذا السياق ، ويتعلق الأمر بالقانون رقم 2016-1088 المؤرخ 8 أوت 2016 المتعلق بالعمل وعصرنة الحوار الاجتماعي وتأمين المسار المهني الذي يمنح للعمال المكلفين بالمهام اليومية الحق في قطع الاتصال في مقابل إلزام صاحب العمل بضمان تنظيم مهامهم إلى "الحد المعقول"[25] ، ومن خلال ذلك حاول المشرع الفرنسي فرض مستوى من التفاعل بين التسيير والعمال ، حيث يتم تقييم أوضاع العمل في ضوء البيئة الرقمية الجديدة والمؤثرة على المهام المهنية وتطوير منهجية عامة تنطوي على ضمان تحكم يومي بهذه البيئة وشريطة المحافظة على فرص المؤسسة في التقدم، والنظام الفرنسي كذلك يتبنى الطرح الجماعي في التفاوض لابرام اتفاقات ، ولاسيما بمناسبة العمل عن بعد الذي أصبح السياق العام للنشاطات المهنية ، وبالفعل أصبحت له حاجة حقيقية في ظل جائحة كوفيد 19 [26] ، ويشار هنا إلى أن القانون الفرنسي للعمل في المادة 1222-9 قد كيف بأن الحوادث التي تصيب العامل بمناسبة العمل عن بعد أثناء ممارسته لنشاطه يعتبر حادث عمل طبقا للمادة 411-1 من قانون الضمان الاجتماعي، الأمر الذي لم ينظمه التشريع الجزائري.

وبالعودة إلى نظامنا فمهمة الرقابة على تطبيق هذا الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل تُسند إلى مفتشية العمل طبقا لأحكام القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير1990، كما أن اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن أو المندوبين المكلفين بالوقاية الصحية والأمن هم المكلفون أيضا بصلاحية الرقابة

---

[25] La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnel, voir dans ce sens Voir Lierhmann. (E) .«Travailer au bureau :Des risques à ne pas sous estimer ».Hygiéne et sécurité du travail.INRS,2017. (URL : https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=DO%2018)

[26]Voir CCHST. « Télétravail / travail à distance / travail à domicile ».Fiches d'informations réponses SST.(URL : https://www.cchst.ca/oshanswers/hsprograms/telework.html)

في هذا المجال ، وتساعدها لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن، وتلك التابعة للهيئات المستخدمة التي يفوق عدد عمالها الخمسين (50)[27].

خاتمة

من المهم في عصر التحولات الرقمية عدم ترك مناطق من الغموض بالنسبة لالتزام الهيئات المستخدمة بضمان صحة عمالها وعدم المساس بنوعية حياتهم، إذ أن الأكيد في الوضع أن إذ أن تطبيق الأحكام العامة لا يجسد الكثير من الفعالية، مثلما هو الشأن بالنسبة للنظام الجزائري الذي لا زال يحتاج إلى الضبط الكيفي مقارنة مع نظيره الفرنسي الذي فرضت عليه قواعد النماذج الاقتصادية الحديثة وتنامي المؤسسات الناشئة المعتمدة على التكنولوجيا بشكل كامل تطوير الأنظمة المتعلقة بالعمل عن بعد وطب العمل والحوار الاجتماعي من أجل القبول بأداء العمل في بيئة عصرية تختلف عن سابقاتها في ظل المكاتب الذكية ، الأمر الذي يجعل ممارسة "الحق في الصحة" في العصر الرقمي وسط عمال تائهين بين ضبابية الحدود بين الحياة الخاصة والمهنية ، في نفس الوقت مهوسين بوتيرة ' عش الآن، وأعمل لاحقا" من التحديات الجديدة التي تخضع لمخاطر كثيرة و تحتاج إلى إعادة تكييف أحكام قوانين العمل بمختلف أطرها،

[27] أما على المستوى الوطني فيتولى المهمة كل من المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل ولجنة الأمراض المهنية المنشاة بموجب القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المعدل والمتمم والمتعلق بحوادث العمل ، وتتولى المساهمة في الوقاية من الأخطار المهنية قصد معرفة أفضل بهذه الأخطار وتكييف وسائل الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية من خلال تكفل جيد بهذه الأخطار؛ تخفيض تكلفة حوادث العمل والأمراض المهنية؛ تحسيس العمال والمستخدمين بشأن ثقافة الوقاية من الأخطار المهنية.

العمل عبر المنصات الرقمية كنمط جديد لتنفيذ علاقة العمل في ظل التحول الرقمي

The Work through digital platforms as new pattern to execute work relationship under a digital transformation

الدكتورة أمينة مصطفاوي

كلية الحقوق جامعة الجزائر1، الجزائر.

ملخص:

شهد الاقتصاد العالمي تغيرات جذرية وسريعة بسبب التطور التكنولوجي الهائل في عصر الثورة الصناعية الرابعة، والتي استندت في جوهرها إلى ظاهرة تكنولوجيا جديدة سميت بالتحول الرقمي؛ أي اندماج التكنولوجيا الرقمية في المؤسسات والهيئات، وظهور أنواع جديدة من الشركات العاملة في أنشطة الاقتصاد الرقمي، مما أفسح المجال لظهور نماذج أعمال جديدة مثل المنصات الرقمية، وتوفر هذه الأخيرة فرص عمل للأشخاص الذين يملكون مهارات رقمية يدعون العمال المستقلين تربط بينهم وبين المنصة بنود خدمة تضعها المنصة من جانب واحد.

ويعد العمل عبر المنصات الرقمية أحد الحلول لمواجهة الأزمات خاصة جائحة كورونا والتقليل من البطالة والتكاليف، حيث صار ضرورة في الوقت الحالي حيث التكنولوجيا المتطورة وتحويل طبيعة الأعمال إلى بيئة تعمل وتدار عن بعد من خلال وسائل الاتصال الالكترونية والرقمية.

الكلمات المفتاحية: العمل عبر المنصات الرقمية، العمل الحر، العامل المستقل، التحول الرقمي.

Abstract :

The world has undergone radical and rapid changes due to considerable technological advances throughout the fourth industrial revolution which was based on, in its essence, new technology phenomenon called digital transformation; which mens integration of digital transformation into bodies and institutions, as well as the emergence of new types of companies operating in digital economy activities allowing emergence of new business models as digital platforms, the latter provide work opportunities to those who have digital skills so-called independent workers associated with the platform under terms of service which the platform puts it on one side.

The work through digital platforms is one of the best solutions to confront crisis especially corona pandemic and to mitigate unemployment and costs in which has become a necessity nowadays wherein advanced technology and transformation of work's nature to Telowork enyironment throughout electronic and digital means of communication.

Keywords: work through digital platforms, self-employment, independent worker, digital transformation.

مقدمة

لم تعد تسمح الثورة التي أحدثتها الانترنت بتجاهل أهمية التحول الرقمي أو بالأحرى استخدام التكنولوجيا الجديدة لتحقيق تحسينات كبيرة في أداء المؤسسات (عمليات التسيير والإنتاج)، من خلال إنشاء وتطوير منصات رقمية كأداة فعالة لتعزيز نموها من خلال التغلب على معوقات نماذج الأعمال التي تلبي احتياجات ورغبات العملاء.[1]

وقد أثرت جائحة كورونا على مختلف القطاعات تأثيرا كبيرا، وبصورة سلبية على التجارة والاقتصاد والصحة والتعليم ...إلخ، حيث تسببت في فرض قيود على السفر والحجر المنزلي وإغلاق المدارس والجامعات وتخفيض القوى العاملة في جميع القطاعات الاقتصادية وفقدان العديد من الناس لوظائفهم[2]، مما أدى إلى تحولات جذرية كبيرة، أعادت تشكيل وصياغة الكثير من المفاهيم والممارسات[3]، حيث أثبت تبني التحول الرقمي نجاعته كحل من الحلول لمواجهة أزمة كورونا والأزمات الاقتصادية السابقة، ولما لا تجنب الأزمات الأخرى القادمة.

ولا ننكر أنه كان لجائحة كورونا تأخير ايجابي على منصات العمل الرقمية، حيث زاد الاقبال على هذه المنصات سواء بالنسبة للعمال المستقلين أو المستهلكين من الأفراد أو من أصحاب المشاريع.

وقد أحدثت منصات العمل الرقمية ثورة في مجال العمل بما وفرته من فرص عمل عديدة للعديد من الباحثين عن العمل والبطالين، والراغبين في الحصول على دخل إضافي.

ويعد العمل عبر المنصات الرقمية نمط اقتصادي جديد ويعرف أيضا باقتصاد المشاركة عبر المنصات الرقمية، وقد ظهر هذا النمط الاقتصادي بداية في الولايات المتحدة الأمريكية خلال الأزمة المالية التي لحقت بها عام 2009، الأمر الذي دفع الأفراد العاطلين عن العمل، أو أولائك الراغبين في تحسين دخولهم، إلى البحث عن الوظائف من خلال الانترنت، ومن ثم العمل من خلالها في عدة وظائف بدوام جزئي، ثم انتقل إلى باقي دول العالم، فقط شهد العالم العربي في الأونة الأخيرة ظهورا لبعض شركات المنصات الرقمية، مثل "أوبر" و"كريم" لتقديم خدمات نقل الأشخاص في عدد من المدن العربية الكبرى، وكذلك تطبيق "أسطى" لخدمات النقل والتاكسي في مصر، و"يماميا" الذي يسمح بمشاركة الأطباق المطهوة في المنزل في الامارات[4]، وفي الجزائر هناك عدة تطبيقات منها تطبيق "يسير" للنقل التشاركي وتوصيل الطلبات، وكذلك تطبيق "هانيا" لنقل النساء، وغيرهم من التطبيقات لنقل الأشخاص مثل تطبيق "وصلني وتطبيق "تيمو"...إلخ

---

[1] أنظر: محمود عبد الرحمن كامل مكاوي، معوقات التحول الرقمي بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة في مصر: دراسة استكشافية، المؤتمر السنوي الرابع والعشرون لوحدة أ/د محمود رشاد الحملاوي لبحوث الأزمات، دار الضيافة، جامعة عين شمس، القاهرة، 7 ديسمبر 2019، ص 9. كمال بداري، المنصة الرقمية.. أنموذج اقتصاد المعرفة، جريدة الخبر، الإثنين 8 نوفمبر 2021، ص 18.

[2] محمود عبد الرحمن السيد الهلول، تداعيات (كوفيد 19) وأثر التحول الرقمي في تنمية الموارد البشرية وعمل المؤسسات، المجلة العلمية للبحوث التجارية، العدد الثالث، يوليو 2022، ص 326.

[3] نواف السهاف، المنصات الإلكترونية التشاركية والتغيير الجذري، تاريخ النشر 3 فيفري 2021، تاريخ الاطلاع 2022/03/19 في الموقع:
https://ae.linkedin.com/pulse/المنصات-الإلكترونية-التشاركية-والتغيير-الجذري-nawaf-al-sahhaf

[4] سارة عبد العزيز، اقتصاد تنامي المشاركة عبر المنصات الرقمية، مجلة اتجاهات الأحداث، العدد 19، 2017، ص 66. موقع التحميل:
https://futureuae.com/media/gigeconomy_cf8f1148-2670-4d38-b87e-1d2d1adc9ddb.pdf

واقترن هذا النمط الاقتصادي الجديد بحالة واسعة من الجدل، بداية من محاولة تحديد ماهيته، بطرح العديد من التساؤلات حول تعريفه ومزاياه، وعلاقته بالتحول الرقمي، ودور هذا الأخير في دعم العمل عبر المنصات الرقمية، ومن هنا تبرز أهمية هذا التحليل ومحاولة استعراض وتغطية تلك النقاط.

وعليه طرحت **الاشكالية** التالية: **ما هو دور التحول الرقمي في دعم العمل عبر المنصات الرقمية كنمط جديد لتنفيذ علاقة العمل؟**

ونعالج هذا البحث في محورين:

المبحث الأول: ماهية العمل عبر المنصات الرقمية.

المبحث الثاني: العلاقة بين العمل عبر المنصات الرقمية والتحول الرقمي.

المبحث الاول: ماهية العمل عبر المنصات الرقمية

يعد العمل عبر المنصات الرقمية طريقة جديدة لتنفيذ علاقات العمل، وأيضا طريقة جديدة للاستهلاك[5]، وذلك من خلال الخدمات التي يقدمها العمال المستقلين من خلال المنصات الرقمية.

ونوضح هذا المبحث في المطالب الآتية:

أولا: مفهوم العمل عبر المنصات الرقمية.

ثانيا: مزايا العمل عبر المنصات الرقمية.

ثالثا: العلاقة بين العامل المستقل والمنصة الرقمية.

المطلب الاول: مفهوم العمل عبر المنصات الرقمية

للوصول إلى مفهوم العمل عبر المنصات الرقمية ينبغي لنا تقديم مفهوم لكل من المصطلحات التالية:

- العمل الحر،
- العامل المستقل،
- المنصات الرقمية.

مفهوم العمل الحر:

العمل الحر هو مصطلح يطلق على الأعمال التي تدار من طرف أشخاص يعملون لحسابهم الشخصي، والذين يطلق عليهم مصطلح المستقلين "freelancers".[6]

ويسمى العمل الحر بذلك لأنه يتضمن حرية أكبر من النظام التقليدي في العمل المتمثل في الوظيفة، وتظهر الحرية والمرونة التي يوفرها العمل الحر في حرية اختيار المشاريع التي يرغب المستقل بالعمل بها، بالإضافة

---

[5] بن رجدال آمال، أيّ مركز قانوني لعمال المنصّات الرقمية؟، حوليات جامعة الجزائر1، العدد 33-الجزء الثاني، جوان 2019، ص 25.

[6] أنس البحاح، ما هو العمل الحر وما هي أهم منصات العمل للمستقلين، 4 أفريل 2015، تاريخ الاطلاع على الموقع: 2022/04/15:
https://academy.hsoub.com/freelance/jobs/%D9%85%D8%A7-%D9%87%D9%88-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D8%B1-%D9%88%D9%85%D8%A7-%D9%87%D9%8A-%D8%A3%D9%87%D9%85-%D9%85%D9%86%D8%B5%D9%91%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D9%84%D9%84%D9%85%D9%8F%D8%B3%D8%AA%D9%82%D9%84%D9%91%D9%8A%D9%86-r15/

لحرية اختيار الأشخاص (الزبائن/العملاء) الذين يود العمل معهم، حيث بات بإمكانه اختيار الفئة المستهدفة التي يرغب بالعمل معها دون قيود.[7]

ويشمل العمل الحر مجالات مختلفة في شتى دروب الحياة ومتطلباتها منها: الموسيقى، كتابة الأفلام والمسلسلات، الصحافة والنشر، الإعلام، التصوير الفوتوغرافي، الإعلانات، البرمجة، تصميم المواقع، خدمات التصميم، التمثيل، الظهور الإعلامي، كتابة المحتوى المقالي، الصحة، القانون، الهندسة، إدارة الأعمال، إنشاء الفيديوهات، التعليم، الاستشارات ...إلخ[8]

ويمكن تقسيم العمل الحر إلى عمل مستقل كامل أي اعتماد الفرد على العمل الحر كعامل أساسي مطلق، وعمل مستقل جزئي أي اعتماد الفرد على العمل الحر كعمل ثانوي مثل من يعمل بشكل إضافي إلى جانب وظيفته.[9]

ويمكن تعريف العمل الحر على أنه: "هو عمل ربحي اختياري يقع عبء مسؤوليته على صاحبه، وتعود إليه مخرجاته المادية والأدبية والمعنوية، وقد يكون عملا بدوام كامل أو بدوام جزئي وقد يكون في مجال واحد أو تتعدد المجالات بحسب اهتمامات من يقوم به أو تفرضه عليه ظروف السوق".[10]

مفهوم العامل المستقل:

العامل المستقل أو العامل الحر أو الفريلانس هو كل شخص طبيعي يمارس نشاطا مدنيا أو تجاريا لحسابه الخاص وبصفة مستقلة، أو من خلال أرضية رقمية فيقدم خدماته للغير، يتعاقد ويؤدي عمله بحرية تامة يحدد أتعابه وأوقات العمل، وعادة ما يلجأ لهذا النشاط لأول مرة أو يعاود ممارسته بسبب صعوبات اقتصادية.[11]

والعامل المستقل على عكس العامل التقليدي، لا يوجد علاقة توظيف تربط بين العامل المستقل والشخص الذي يتعاقد معه لتقديم خدماته، ولهذا السبب يكون للعقود التي يتم توقيعها بين الطرفين فترة زمنية محدودة على حسب استعداد العامل ووقت الفراغ لديه، وكذلك على حسب ما يتعلق بطلبات الزبائن، ومع هذا قد يأخذ العقد طابعا دوريا إذا كان كلا الطرفين مهتما بذلك، ويمكن للعامل المستقل أن يعمل مع عدة زبائن أو عملاء في نفس الوقت.[12]

---

[7] أنسام علي خليفة، دور منصات العمل الحر عبر الإنترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية-غزة، كلية التجارة، 2018، ص 11.

[8] ويكيبيديا، العمل الحر عبر الانترنت أو العمل الحر، تاريخ الاطلاع على الموقع 19 مارس 2022:
https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84_%D8%A7%D9%84%D8%AD%D8%B1_%D8%B9%D8%A8%D8%B1_%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%86%D8%AA%D8%B1%D9%86%D8%AA

[9] أنس البحاح، مرجع سابق.

[10] أنظر: أشرف محمد طه رشوان، دور جامعة أسيوط فرع الوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها كمدخل لحل مشكلة البطالة، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، المجلد 33، العدد الأول، 2018، ص 191. محمد أسامة شحادة شعت، عبير محمد جميل الفليت، دور التجارة الالكترونية في تفعيل العمل الحر عبر الانترنت من وجهة نظر الأكاديميين العاملين في قطاع غزة، ص 10. تاريخ الكتابة 7 سبتمبر 2020، تاريخ الاطلاع على الموقع 2022/04/15، نشر بتاريخ 10 سبتمبر 2020 في موقع التحميل:
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=36880463#

[11] بن رجدال آمال، مرجع سابق، ص 25.

[12] ماركس بريرا، ماذا يعني أن تكون عاملاً مستقلاً Freelancer ؟ كيف تبدأ في هذا المجال المرغوب اليوم ؟ تاريخ التحديث: 2020/03/26، تاريخ الاطلاع على الموقع 2022/04/15:

وإن ضرورة حيازة العامل المستقل للشهادة أمر يعتمد على الاختصاص والمجال الذي يعمل فيه هذا العامل، حيث هناك بعض الأعمال التي لا يمكن القيام بها إلا من خلال أشخاص مختصين حائزين على شهادات في اختصاص معين، مثل الهندسة أو المحاسبة ...إلخ، بالمقابل هناك مجالات تكون فيها الخبرة العملية والاحترافية مطلوبة أكثر من الشهادة، مثل التصوير، التصميم الجرافيكي، وإنشاء الفيديوهات ...إلخ[13]

وعليه يجب أن يمتلك العامل المستقل لعدة مهارات تخوله العمل عبر المنصات الرقمية وأهمها مهارة التواصل، مهارة التفاوض، مهارة استخدام الانترنت والبرامج، مهارة التخطيط والتنفيذ، مهارة تنظيم الوقت وإدارته.

ومن مميزات أن يكون الشخص عامل مستقل هي الحرية في اختيار ساعات العمل، وكسب المزيد من الدخل، وحرية اختيار العمل والشخص الذي سيعمل معه، ولكن من مساوئه عدم الاستقرار الوظيفي، وعدم الحصول على مزايا العامل التقليدي.

مفهوم المنصات الرقمية:

يشير مصطلح المنصات الرقمية باختصار إلى نماذج الأعمال التي تخلق القيمة من خلال الاتصال والتفاعل عبر شبكة الانترنت بين مجموعتين أو أكثر من المجموعات المختلفة عادة المستهلكين والموردين (العمال المستقلين).[14]

وهناك عدة أنواع من المنصات الرقمية مثل منصات التواصل الاجتماعي ومنصات الدفع الالكتروني ومنصات التمويل ومنصات العمل الرقمية.[15]

وما يهمنا هنا هو منصات العمل الرقمية وتسمى أيضا منصات الخدمة عند الطلب، ويقصد بها المنصات التي تم تصميمها لتقديم خدمات شاملة يتم توفيرها بواسطة شبكة من موفري/موردي الخدمة المستقلين، مفضلاته تختلف اختلافا كبيرا عن تلك من الأسواق، وتعمل هذه المنصات على دمج الاكتشاف والطلب والدفع والوفاء والشهادة وتأكيد الخدمة تحت سقف واحد، ويتم تحديد السعر ومعايير الجودة وعمليات التنفيذ بواسطة النظام الأساسي للمنصة، وهنا يتجلى تأثير الشبكة لمنصات الخدمة عند الطلب في توفير الخدمة؛ أي أن المستخدمون لا ينجذبون مباشرة من قبل مجموعة متنوعة من مزودي الخدمة، بدلا من ذلك، كلما زاد عدد مزودي الخدمة أفضل، ونتيجة لذلك سيتم جذب المزيد من المستخدمين إلى النظام الأساسي ومن أمثلة تلك المنصات Uber وتختلف هذه المنصات عن منصات الأسواق الالكترونية في أنها توفر الخدمة عند الطلب، ويعتمد إطلاق هذه المنصات على اشتراك عدد كاف من مزودي الخدمة لضمان توفر الخدمة للمستخدمين، ومع نمو عدد المستخدمين يجب على مالك المنصة أيضا زيادة عدد مزودي الخدمة لضمان توفير الخدمة.[16]

---

https://blog.hotmart.com/ar/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D8%B1-%D8%A3%D9%88%D9%86%D9%84%D8%A7%D9%8A%D9%86-freelancer-online/

[13] المرجع نفسه.

[14] يونس حسن عقلة، محمد حارس طه، إطار مقترح لفرض الضريبة على المنصات الرقمية في مصر "دراسة تطبيقية على منصات النقل التشاركي"، المجلة العلمية للدراسات المحاسبية 2، العدد الأول، الجزء الأول، 2020، ص 258.

[15] Organisation internationale du Travail, Emploi et questions sociales dans le monde 2021: le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail, Genève, Bureau international du Travail, 2021, p 44.

[16] يونس حسن عقلة، محمد حارس طه، مرجع سابق، ص 262.

ويمكننا أن نميز بين عدة فئات من منصات العمل الرقمية المتمثلة في:[17]

1- المنصات العامة: توفر المنصات العامة على مستوى العالم عملا افتراضيا، بغض النظر عن الموقع الجغرافي، لمقدمي الخدمات ومقدمي الطلبات، ومن بين المهام التي تقدمها هذه الفئة من المنصات: تطوير المواقع الالكترونية، والتصميم الجرافيكي، وبرمجة الحاسوب، وتحديد الأشياء اللازمة على الصور أو مقاطع الفيديو على وجه الخصوص من أجل الذكاء الاصطناعي، وازدواجية البيانات، وترجمة النصوص وتحريرها، والمشاركة في المسابقات الابداعية، وما إلى ذلك.

2- المنصات المستقلة: وتهم خصوصا العاملين لحسابهم الخاص، وهي منصات تتيح تسهيل الاتصال والتواصل بين العامل المستقل وصاحب العمل المتواجدين في أنحاء مختلفة جغرافيا، وفي هذه الفئة نشأت منصات الوساطة، لأنه من الصعب في كثير من الأحياء بالنسبة للمؤسسات العثور على عامل مستقل يتوافق تماما وتوقعاتها.

3- منصات الخدمات: وهي التي تقدم وساطة بين مقدمي الخدمات ومقدمي الطلبات غير الملموسة، مثل منصات نقل الأشخاص، وتسليم الوجبات، ومنصات الإقامة السياحية ...إلخ

وفي الأخير يمكن تعريف العمل عبر المنصات الرقمية على أنه: "مجموعة أسواق العرض والطلب على السلع والخدمات التي تقوم من خلالها شركات تستخدم التطبيقات الالكترونية والمنصات الرقمية لتحقيق التواصل بين مقدمي السلع والخدمات والمستهلكين، ومن خلال دعم التجارة بناء على الطلب".[18]

ويتضح من التعريف المذكور أعلاه أن العمل عبر المنصات الرقمية يربط بين ثلاثة أطراف تتمثل في شركات التواصل الرقمي (المنصات الرقمية) ومقدمي السلع والخدمات (العاملين المستقلين) وكذلك المستهلكين (العملاء).

وقد أحدثت منصات العمل الرقمية ثورة في مجال العمل، بما وفرته من فرص عمل عديدة للعديد من الباحثين عن العمل، والذين وجدوا فيها ملاذا من شبح البطالة، ومن ثم الحصول على كسب يعيشون منه.[19]

المطلب الثاني: مزايا العمل عبر المنصات الرقمية

يحقق العمل عبر المنصات الرقمية عدة مزايا يقدمها لأطراف العلاقة الثلاثة، وللاقتصاد ككل، والتي تتمثل في:[20]

- **إنشاء أسواق ضخمة من العرض والطلب**: تتجلى أهمية العمل عبر المنصات الرقمية في خلق أسواق عالمية كبيرة أكثر شفافية وكفاءة يلتقى فيها العرض والطلب بأقل وقت وجهد، حيث تعمل المنصات الرقمية من خلال خوارزميات البحث على إحداث التواصل الكفء والمباشر بين مقدمي الخدمات أو السلع والمستهلكين.

---

[17] كمال بداري، مرجع سابق، ص 18.

[18] سارة عبد العزيز، مرجع سابق، ص 66.

[19] علا فاروق صلاح عزام، عمالة المنصات الرقمية وإشكالية المفهوم التقليدي للتبعة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، جامعة بني سويف، كلية الحقوق، المجلد 34، العدد 1، 2022، ص 117.

[20] سارة عبد العزيز، مرجع سابق، ص 68.

- **سهولة إنجاز الأعمال بكفاءة عالية وتكلفة أقل**: تسمح المنصات الرقمية للشركات بالبحث في قاعدة عريضة من الراغبين في العمل لحسابهم، والعثور على الأشخاص ذوي المهارات المطلوبة للعمل بشكل جزئي، مما يعني أداء الأعمال بأفضل كفاءة مع توفير النفقات (الأجور والبنية التحتية، وغيرها) والوقت والجهد، فضلا عن عدم وجود التزامات طويلة المدى مع هؤلاء العاملين.

- **استحداث آليات جديدة للتوظيف**: وذلك عبر المنصات الرقمية، مما يتيح للراغبين في العمل لحسابهم الخاص درجة كبيرة من المرونة في دخول سوق العمل والخروج منه، كما أن هذه الآلية أتاحت الفرصة لعناصر قد تكون مستبعدة في السابق من الدخول إلى سوق العمل، وبصفة خاصة أولئك الذين لا تتناسب ظروفهم مع العمل التقليدي، مثل ربات المنازل والمتقاعدين أو بعض الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، أو الذين يعانون مشاكل صحية، أو الذين قد يجدون في مشاركة أصولهم أو العمل من منازلهم أو تأدية بعض الأعمال للغير فرصة مناسبة لكسب الدخل.

- **الاستقلالية في أداء الأعمال**: يتيح العمل عبر المنصات الرقمية أهم مزايا العمل الحر، والمتمثلة في التمتع بدرجة كبيرة من الاستقلالية في أداء الأعمال، وما يرتبط بذلك من المرونة والقدرة على التحكم في نوع وحجم العمل الذي يرغب العامل في القيام به وفقا لمعاييره الخاصة التي يضعها، وقد يكون من بينها الأجر المتوقع الحصول عليه، واختيار ساعات العمل، والرغبة في العمل في مشروعات جديدة ومثيرة.

- **انخفاض أسعار الخدمات المقدمة للمستهلكين**: حيث تقوم شركات التواصل الرقمي بتخفيض تكاليف المعاملات السوقية، والتي تتضمن تكلفة الوقت والجهد والمهارة والتكاليف الوسيطة وغيرها من خلال ربط المستهلكين مع مقدمي الخدمات مباشرة، فعلى سبيل المثال، نجد أن الخدمات التي تقدمها شركة أوبر أقل سعرا من خدمة التاكسي العادي في معظم البلدان.

- **إضافة خبرات جديدة للمستهلكين**: حيث أحدثت شركات التواصل الرقمي طفرة في مستوى الخدمات المقدمة بداية من إتاحة الفرصة للمستهلك للاختيار من بين مجموعة كبيرة من مقدمي الخدمات، وإحداث التواصل المباشر بين مقدم الخدمة والمستهلك، هذا بالإضافة إلى اعتماد تلك الشركات على الوسائل التكنولوجيا الحديثة في تقديم خدماتها (مثل قبول أنظمة الدفع المختلفة، والاعتماد على تكنولوجيا الـ GPS في خدمات التاكسي وغيرها)، الأمر الذي يشعر المستهلك بالمرونة في إنجاز الأعمال، ويزيد من مستوى الرفاهية في الحصول على الخدمة.

- **بناء آليات الثقة بين مقدم الخدمة والمستهلك**: من خلال أنظمة تقييم الأداء من جانب المستخدم لمراقبة الجودة، حيث تتيح تلك الآلية للمستهلك تقييم مدى جودة الخدمة المقدمة ومستوى الرضا العام عن مقدم الخدمة، وهو ما يوفر الحافز للعاملين لتقديم الخدمات في أفضل شكل ممكن للحصول على تقييم عال، كما يحفظ للشركة سمعتها، ويضمن لها جودة الخدمات المقدمة من خلال استمرار أفضل العناصر، والتخلص من أولئك الذين يحصلون على تقييمات منخفضة.

وعلى الرغم مما يحققه العمل عبر المنصات الرقمية من مكاسب وعوائد اقتصادية متعددة، فإنه يفرض عددا من التحديات والتهديدات، خاصة على الحكومات ومؤسسات الأعمال، ومنها ما يلي:[21]

---

[21] سارة عبد العزيز، مرجع سابق، ص 68-69.

- **تهديد مصالح أصحاب الأعمال التقليدية**: شكل العمل عبر المنصات الرقمية تحديا لأصحاب الأعمال والشركات ومؤسسات الأعمال الكبيرة التي تضم عددا من الموظفين، حيث طرح أساليب جديدة في تنظيم الأعمال وتوفير السلع والخدمات للمستهلكين في الأغلب بأسعار منافسة وجودة أعلى من تلك التي تقدمها المؤسسات التقليدية، الأمر الذي أضر بمصالح تلك الجهات، مما أدى في بعض الحالات إلى ثورة من الاحتجاجات ضد شركات المنصات الرقمية، بل ومطالبة حكوماتهم بوقف نشاط تلك الشركات، ففي بريطانيا وفرنسا، طلب سائقو التاكسي حكوماتهم بوقف عمل شركة أوبر، بل وقامت ألمانيا بمنع شركة أوبر من العمل فيها.

- **حرمان العاملين من مميزات الحماية الاجتماعية**: وهو الأمر الذي يربط بتصنيف مقدمي الخدمات في ظل العمل عبر المنصات الرقمية على أنهم عاملون لحسابهم الخاص وليسوا موظفين، ومن ثم فإن أساس العلاقة هو تأدية الخدمة مقابل أجر، وبناء عليه فإنهم يفقدون العديد من المزايا التي يتمتع بها أقرانهم في العمل التقليدي، ومن ذلك الحد الأدنى للأجور، والأجر الإضافي، والخدمات الصحية، والتأمين على الحياة، وحقوق المفاوضة الجماعية، ومعاش التقاعد، والحماية من التمييز، والإجازات المرضية وغيرها، كما يعرضهم لتقلبات الدخل، الأمر الذي قد يدفع تلك الفئات لمطالبة الدولة بتوفير تلك الخدمات بشكل كامل أو الاحتكام إليها ضد تلك الشركات لمعاملاتهم كموظفين، وما يترتب على ذلك من فقدان العمل عبر المنصات الرقمية ميزته التنافسية، ومن جهة ثانية، فإن القطاع الخاص قد يلجأ إلى التخلص التدريجي من المسؤولية المجتمعية من خلال تقليص اعتماده على العمالة التقليدية والتوسع وإسناد العمل للغير من خلال المنصات الرقمية.

- **غياب المعلومات الدقيقة عن حجم العمل عبر المنصات الرقمية**: إذ إنه يجعل ذلك الاقتصاد يعمل خارج سيطرة الحكومات، ومن دون أن تملك معلومات دقيقة عن حجم المتعاملين وحجم النشاط الاقتصادي.

- **عدم الالتزام بالتشريعات الوطنية**: نتيجة للطبيعة الرقمية للشركات العاملة في اقتصاد المشاركة الرقمي، واعتمادها على القيام بدور الوسيط بين مقدمي الخدمات والمستهلكين، فإن هذه الشركات لا تخضع للتشريعات الوطنية التي تطبق على الأنشطة الاقتصادية التقليدية من دفع الضرائب والالتزام بمعايير الجودة والأمان، الأمر الذي يستلزم من الحكومات إدخال عدد من التعديلات على التشريعات الوطنية لتضمين تلك الأنشطة الاقتصادية، ولعل أحد الأمثلة في هذا الإطار، قيام مدينة أمستردام بعقد اتفاق مع شركة آيربنب (Airbnb) يتم بموجبه السماح لعملاء الشركة بالحصول على خدمات ضيافة وفقا لقواعد المدينة، على أن تلتزم الشركة بتجميع الضرائب الفندقية لصالح المدينة من جانب المضيفين.

- **تحدي الحفاظ على أمن المعلومات**: حيث إن طبيعة عمل العمال المستقلين تجعلهم يعملون في أعمال متعددة بدوام جزئي، الأمر الذي يتطلب من أصحاب الأعمال ضرورة الحذر بشأن البيانات التي يتم تشاركها مع العاملين لحسابهم الخاص، حيث إنه يمكنهم العمل في الأسبوع التالي مباشرة مع شركات منافسة.

المطلب الثالث: العلاقة بين العامل المستقل والمنصة الرقمية

تطرح بيئة منصات العمل الرقمية تساؤل حول النظام التقليدي لقانون العمل المتعلق بوجود علاقة ثنائية بين رب العمل والعامل، والتي عوضت بعلاقة ثلاثية بين العميل أو المستهلك (الشخص الذي يطلب

الخدمة)، والعامل المستقل (الشخص الذي يقدم الخدمة)، والمنصة (الكيان الذي يربط العميل والعامل المستقل بعلاقة).[22]

والعلاقة بين المنصة الرقمية ومستعمليها (العميل والعامل المستقل) عبر خورزمياتها، تحدث دائما عبر الانترنت، وتخضع إلى عقد اذعان يتضمن شروط عامة تحدد حقوق والتزامات الأطراف، وهذه العلاقة لا تتعلق بتبادل الخدمات فقط التي تتم عبر الانترنت أو في الواقع، ولكن أيضا تأخذ بعين الاعتبار تقييم سمعة مستعمليها، فهذا التقييم يأخذ كمعيار لبناء علاقتها، حيث للمنصة الرقمية السلطة في مجازات أو معاقبة مستعمليها بناء على سمعتهم.[23]

فعلى الرغم من أن مصطلح العمل الحر يوحي بحرية صاحبه وخلوه من العقود والأنظمة، إلا أن ذلك غير صحيح، فالعمال المستقلين الذين يعملون بمنصات العمل الرقمية تربطهم مع المنصة والعملاء (أصحاب العمل والمشاريع) مواثيق واتفاقيات مبرمة تنظم مفهوم العمل عبر المنصات الرقمية، حيث توفر المنصات الرقمية عملية ربط بين أصحاب العمل والمستقلين في مقابل نسبة من الربح، وتعمل منصات العمل الرقمية كسوق يعرض فيه المستقل مهاراته أمام صاحب العمل وصاحب المشروع وفي حال الانفاق فيما بينهما على انجاز العمل تتولى المنصة مهمة التنسيق والأمور المالية المتعلقة بالطرفين، وتعمل منصات العمل الرقمية عبر الانترنت على إدارة العمل بين العاملين المستقلين والعملاء، بما يشمل ذلك عمليات البحث والاختيار والإشراف وتقييم الأداء وأخيرا دفع الأجور، وتحصل هذه المنصات على أرباح مقابل تقديم هذه الخدمات، حيث تقتطع من الأجر المدفوع للعامل المستقل عمولة تتراوح ما بين 5 % إلى 20 % وتختلف هذه النسبة من منصة إلى أخرى.[24]

وتحافظ منصات العمل الرقمية على سير العمل بين العامل المستقل والعميل كما يجب، فهي باختصار تحفظ حقوق الطرفين، فالعامل المستقل يريد أن ينجز العمل ويضمن استلام مستحقاته المالية بعدها، والعميل يريد أن يستلم المشروع حسب الاتفاق وبالمواصفات التي طلبها، لذلك فإن المنصة الرقمية يمكن أن تتدخل حال حدوث أي نقص للاتفاق أو مشكلة بين الطرفين، ومع تزايد الاقبال على هذه المنصات من قبل المستقلين والعملاء من أصحاب العمل والمشاريع فيمكن اعتبارها أيضا سوق عرض وطلب يجد فيها كلا من المستقل والعملاء ما يريدونه.[25]

المبحث الثاني: العلاقة بين العمل عبر المنصات الرقمية والتحول الرقمي

يعني التحول الرقمي تسخير التكنولوجيا لإحداث تغيير جذري في طرق العمل بالاعتماد على التقنيات الرقمية في تقديم الخدمات والتسيير، ويخلق فرص لتقديم خدمات مبتكرة وإبداعية بعيدا عن الطرق التقليدية في تقديم الخدمات، وإن تحول أساليب العمل إلى أساليب حديثة يمكن أن تخلق فرص عمل جديدة ومبتكرة

[22] Florence Guillaume, le contrat de travail international : règles de droit international privé et plateformes numériques, in : Dunand Jean-Philippe, Mahon Pascal (édit.), Les aspects internationaux du droit du travail, Schulthess (Genève/Zurich/Bâle), 2019, p 228.
[23] Ibid, p 228.

[24] أنسام علي خليفة، مرجع سابق، ص 24-25.

[25] أنسام علي خليفة، مرجع سابق، ص 25.

لتكون مساهمة في النمو الاقتصادي المأمول[26]، وعليه يرتبط العمل عبر المنصات الرقمية ارتباط وثيقا مع التحول الرقمي، حيث يدعم التحول الرقمي العمل عبر المنصات الرقمية.

ونوضح هذا المبحث في المطالب الآتية:

أولا: مفهوم التحول الرقمي.

ثانيا: خصائص التحول الرقمي ومتطلباته.

ثالثا: دور التحول الرقمي في دعم العمل عبر المنصات الرقمية.

المطلب الاول: مفهوم التحول الرقمي

يشير التحول الرقمي بالمعنى الضيق إلى استخدام تكنولوجيا الحاسب الآلي والانترنت في عملية إنشاء قيمة اقتصادية أكثر كفاءة وفعالية، وبالمعنى الواسع يشير إلى التغييرات التي تحدثها التكنولوجيا الجديدة بشكل عام حول كيفية تنفيذ العمليات والمعاملات والتفاعل معها، وكيفية تكوين الثروة ضمن هذا النظام.[27]

ولقد تعددت التعريفات التي تناولت التحول الرقمي، حيث يعرف التحول الرقمي بأنه عملية انتقال الشركات إلى نموذج عمل يعتمد على التقنيات الرقمية في ابتكار المنتجات والخدمات، وتوفير قنوات جديدة من العائدات وفرص تزيد من قيمة منتجها.[28]

وعرف بأنه: "استخدام التقنيات الرقمية الحديثة: وسائل التواصل الاجتماعي أو الأجهزة المحمولة أو التحليلات أو الأجهزة المدمجة، لتمكين تحسينات الأعمال مثل تحسين تجربة العملاء، أو تبسيط العمليات، أو إنشاء نماذج أعمال جديدة".[29]

ويمكن تعريف التحول الرقمي على أنه عملية تطبيق التقنيات الرقمية لتجديد طريقة انجاز الأعمال وإبداع قيمة جديدة وتقديمها، أي خلق قيمة جديدة، وإعادة تحديد مفهوم العمل، وتوجه الأعمال نحو تطبيق الأساليب الرقمية.[30]

ويرتبط مفهوم التحول في الأعمال الرقمية بثلاثة أنواع من الأنشطة، يتمثل الأول في خدمات ربط أو دخول الانترنت وما تتضمنه من خدمات ذات محتوى تقني، مثل الخدمات المقدمة من مزودي خدمات الانترنت، ويتمثل الثاني في التسليم أو التزويد التقني للخدمات، ويتمثل الثالث في استعمال الانترنت كوسيلة لتوزيع الخدمات والبضائع والخدمات المسلمة بطريقة غير تقنية أي تسليم مادي عادي.[31]

---

[26] علي سعدي عبد الزهرة جبير، التحول الرقمي في ظل جائحة كورونا، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة عمار ثلجي الأغواط، المجلد الخامس، العدد الأول، 2021، ص 383-384.

[27] محمد موسى علي شحاتة، دور تفعيل آليات التحول الرقمي في تحسين كفاءة النظام الضريبي كمرتكز للحد من التهرب الضريبي في ضوء رؤية مصر 2030م "بين حتمية التغيير ... ونتائج التطبيق"، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، جامعة مدينة السادات، كلية التجارة، المجلد 6، العدد 1، 2020، ص 15.

[28] عدنان مصطفى البار، تقنيات التحول الرقمي، كلية الحاسبات وتقنية المعلومات، جامعة الملك عبد العزيز، ص 2.

موقع التحميل: http://ambar.kau.edu.sa/

[29] محمد موسى علي شحاتة، مرجع سابق، ص 15.

[30] محمود عبد الرحمن السيد الهلول، مرجع سابق، ص 327.

[31] المرجع نفسه، ص 322.

المطلب الثاني: خصائص التحول الرقمي ومتطلباته

تتمثل خصائص التحول الرقمي في:[32]

- الاعتماد بشكل كبير على الأصول غير الملموسة، التي تشتمل على الملكية الفكرية وتطوير واستخدام البرمجيات والخوارزميات، التي تحلل كمية كبيرة من البيانات عن الأعمال التجارية على منصات الانترنت، وكذلك المحتوى الإبداعي الذي يلعب دورا رئيسيا في الإنتاج أو تقديم الخدمات عبر الانترنت.

- الوصول إلى نطاق واسع دون وجود مادي، حيث يمكن للشركات استخدام الانترنت ومنصاته، لإنشاء علاقات عبر الحدود للمسافات البعيدة مع العملاء، دون الحاجة إلى تواجد منشأة دائمة في غيرها من الدول.

- مشاركة العملاء والمستخدمين في خلق القيمة للبيانات، حيث تستخدم شركات المنصات الرقمية للتفاعل مع عملائها، من خلال تحليل سلوك العملاء وزيادة عائداتها مثل إعادة بيع البيانات ووضع إعلانات خاصة بالعميل على المنصات مقابل رسوم، يضاف إلى ذلك خلق القيمة يحدث من خلال انترنت الأشياء والعملات الافتراضية والاقتصاد الرقمي.

- أن الشركات التي تهيمن على الأعمال الرقمية غالبا ما تكون منصات تمكن الجانبين من التفاعل، ويمكن أن يكون الجانبان بائعين ومشترين للسلع أو الخدمات التقليدية، وفي هذه الحالة تكون هذه الشركات نشطاء يستفيدون من الانترنت لتقليل تكاليف المعاملات والبحث، ويمكنهم أيضا الربط بين المعلنين والمستهلكين وتزويد المستهلكين بخدمات مجانية.

- هناك أهمية للحجم، فكلما زاد حجم أو عدد الأشخاص المستخدمين كلما زادت القيمة أي تأثير شبكة الانترنت، وإذا كان ذلك مهما بالنسبة للعديد من الشركات، فإنه أكثر أهمية في ظل الاقتصاد الرقمي، ويرجع ذلك لسببين: الأول، أنه غالبا ما تكون للمنصات الرقمية تكاليف ثابتة كبيرة وتكاليف هامشية قليلة، والسبب الثاني، يرجع إلى أن فائدة كل جانب تتزايد بكبر الحجم أو في زيادة عدد الأشخاص من الجانب الآخر.

- التحول من الإدارة الورقية إلى الإدارة الرقمية أو الالكترونية كآلية جديدة للتسجيل والتخزين والاسترجاع ونقل المعلومات، مما يسهل من عملية اتخاذ القرار ويزيد من سرعتها.

- تميل الشركات الرقمية مثل الشركات التجارية الالكترونية والإعلانات عبر الانترنت والحوسبة السحابية إلى الاحتكار، وذلك بسبب تأثير الشبكة والحجم الكبير وقيود الاستخدام والأنظمة المتعددة الجوانب.

وتمثل مقومات ومتطلبات التحول الرقمي في:[33]

1- الجوانب الأساسية والتي تشتمل على ما يلي:

- البنية التحتية للأعمال الالكترونية (شبكات الانترنت والاتصال).

- الابتكارات الرقمية (أشباه المواصلات والمعالجات).

- التقنيات الأساسية (أجهزة الحاسب الآلي وأجهزة الاتصالات السلكية واللاسلكية)

---

[32] آمال علي إبراهيم، دور التحول الرقمي في دعم الايرادات الضريبية (مع إشارة خاصة للاقتصاد المصري)، مجلة البحوث المالية، جامعة بورسعيد، كلية التجارية، المجلد 22، العدد الأول، يناير 2020، ص 270-271.

[33] آمال علي إبراهيم، مرجع سابق، ص 270.

2- قطاعات تكنولوجيا المعلومات والقطاعات الرقمية التي تنتج المنتجات الرئيسية أو الخدمات التي تعتمد على التقنيات الرقمية الأساسية (كالمنصات الرقمية والتطبيقات المحمولة وخدمات الدفع الرقمية).

3- القطاعات الرقمية والتي تشتمل على المنتجات الرقمية وتستخدم الخدمات بشكل متزايد (كالتجارة الالكترونية).

المطلب الثالث: دور التحول الرقمي في دعم العمل عبر المنصات الرقمية

لقد غير التحول الرقمي نماذج الأعمال القائمة على الابتكار وتوقعات المستهلكين وسلوكياتهم بشكل جوهري، وكذلك الضغط على الشركات التقليدية، وتعطل العديد من الأسواق في ظل تمكن المستهلكين من الوصول إلى عشرات القنوات الإعلامية، والتواصل بدون عناء مع الشركات والمستهلكين الآخرين، حيث يستخدم التحول الرقمي التقنيات الرقمية لتمكين التفاعلات بين الموردين والعملاء والمنافسين، وبالتالي تساعد التقنيات الرقمية على تحقيق ميزة تنافسية من خلال تحويل المؤسسة إلى الاستفادة الأساسية الحالية أو تطوير مهارات جديدة، لذلك يرتبط التحول الرقمي بطبيعة التغييرات الاستراتيجية في نموذج العمل نتيجة لتنفيذ التقنيات الرقمية، وباختصار فإن التحول الرقمي هو ظاهرة لها تداعيات تنظيمية واسعة يكون فيها نموذج الأعمال الأساسي للشركة عرضة للتغيير من خلال استخدام التكنولوجيا الرقمية سعيا وراء التحول الرقمي مع بحث الشركات عن ابتكار نماذج الأعمال وتنفيذها.[34]

وقد عجلت الأزمة الصحية المتمثلة في جائحة كورونا مسار الرقمنة في الجزائر بالنسبة لأغلب قطاعات النشاط وتنفيذ مخطط عمل الحكومة الذي جاء في سياق تطبيق برنامج رئيس الجمهورية الذي يدعو إلى رقمنة جميع قطاعات النشاط مدعم بإستراتيجية من شأنها تشجيع مطوري المنصات والتطبيقات.[35]

ويساهم التحول الرقمي في تحول أساليب العمل إلى أساليب حديثة يمكن أن تخلق فرص عمل جديدة ومبتكرة لتكون مساهمة في النمو الاقتصادي المأمول للدول[36]، حيث يعد التحول الرقمي ضرورة لتحسين كفاءة المؤسسات، حيث يساعد التحول الرقمي المؤسسات على تحسين الكفاءة التشغيلية وتحسين الخدمات التي تقدمها للعملاء والجمهور المستهدف من تلك الخدمات، فهو يقوم على توظيف التكنولوجيا بالشكل الأمثل، مما يخدم سير العمل داخل المؤسسة وتسهيل الحصول عليها، مما يضمن توفير الوقت والجهد في آن واحد[37].

فلا تستطيع المؤسسات ولا العمال من البقاء في منأى بعيدا عن التحول الرقمي وتطوير كفاءاتها والعمل عبر المنصات الرقمية، الذي يتجه له العالم أجمع.

خاتمة

[34] محمد موسى علي شحاتة، مرجع سابق، ص 15.

[35] خواثرة سامية، التحول الرقمي خلال جائحة كورونا وما بعدها، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 58، العدد 2، 2021، ص 111.

[36] جميلة سلايمي، يوسف بوشي، التحول الرقمي بين الضرورة والمخاطرة، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الوادي، المجلد 10، العدد 2، أيلول 2019، ص 954-955.

[37] علي حميدوش، حميد بوزيدة، اقتصاديات الأعمال القائمة على الرقمنة "المتطلبات والعوائد" تجارب دولية-"دروس وعبر"، المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي، المجلد 8، العدد 1، ديسمبر 2020، ص 48.

ختاما يمكن القول أن العمل عبر المنصات الرقمية قد فتح آفاقا جديدة في أسواق العمل والتوظيف، ومع وجود الدلائل التي تشير إلى استمرار توسع هذا النمط الاقتصادي الجديد، فإنه قد يكون من الضروري تحرك صانعي القرار لاحتواء ذلك النمط الجديد ومحاولة الاستفادة منه في مواجهة الأزمات الاقتصادية القادمة، وأزمة كورونا خير دليل.

وعليه أقترح **التوصيات** التالية:

- يجب على الشركات الجزائرية مواكبة التكنولوجية عن طريق التحول الرقمي وإنشاء منصات رقمية للعمل عبرها.

- على أصحاب الشركات المعنية بإنشاء منصات رقمية توفير بيئة مشجعة للعاملين مما يساعد على استقطاب وزيادة العاملين لديها من ذوي الكفاءة والمساهمة في امتصاص البطالة.

- توفير التغطية الاجتماعية لعمال المنصات الرقمية.

- توفير البنية التحتية للأعمال الرقمية.

- ضرورة وضع قواعد خاصة تحكم علاقات العمل عبر المنصات الرقمية من أجل ضمان حد أدنى من حقوق العمال المستقلين.

- تطوير مفهوم علاقة العمل الثلاثية بما يتناسب وطبيعة أنماط العمل الجديدة في ظل التحول الرقمي.

- مواكبة النظام التعليمي الجامعي والثانوي لوسائل الاتصال الحديثة بما يساعد الخريجين في الانخراط في سوق العمل عن بعد، وفتح تخصصات في التكوين المهني لتعزيز مهارات المتربصين في مجال العمل الرقمي عبر المنصات.

- تطوير البنوك لوسائل الدفع وإنشاء بطاقات الدفع الالكترونية القابلة للاستعمال خارج الوطن.

- توعية الاعلام بأهمية العمل عبر البيئة الرقمية لحل مشكلة البطالة.

- إجراء دورات تكوينية للأفراد من أجل اتقان المهارات الرقمية التي تساعدهم في الحصول على وظائف رقمية.

- إيجاد سبل نشر ثقافة استخدام التقنيات الرقمية في المجتمع.

- حماية المستهلك الرقمي.

- الاهتمام بقرصنة المعلومات وأمن المعلومات.

- حماية المعلومات الخاصة بمستعملي المنصات الرقمية.

- تطوير السياسات الخاصة بالبنية التحتية الرقمية والابتكار القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

قائمة المراجع:

باللغة العربية:

المقالات:

- أشرف محمد طه رشوان، دور جامعة أسيوط فرع الوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها كمدخل لحل مشكلة البطالة، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، المجلد 33، العدد الأول، 2018.

- آمال علي إبراهيم، دور التحول الرقمي في دعم الايرادات الضريبية (مع إشارة خاصة للاقتصاد المصري)، مجلة البحوث المالية، جامعة بورسعيد، كلية التجارية، المجلد 22، العدد الأول، يناير 2020.
- بن رجدال آمال، أيّ مركز قانوني لعمال المنصّات الرقمية؟، حوليات جامعة الجزائر1، العدد 33-الجزء الثاني، جوان 2019.
- جميلة سلايمي، يوسف بوشي، التحول الرقمي بين الضرورة والمخاطرة، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الوادي، المجلد 10، العدد 2، أيلول 2019.
- خواثرة سامية، التحول الرقمي خلال جائحة كورونا وما بعدها، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 58، العدد 2، 2021.
- علا فاروق صلاح عزام، عمالة المنصات الرقمية وإشكالية المفهوم التقليدي للتبعة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، جامعة بني سويف، كلية الحقوق، المجلد 34، العدد 1، 2022.
- علي حميدوش، حميد بوزيدة، اقتصاديات الأعمال القائمة على الرقمنة "المتطلبات والعوائد" تجارب دولية- "دروس وعبر"، المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي، المجلد 8، العدد 1، ديسمبر 2020.
- علي سعدي عبد الزهرة جبير، التحول الرقمي في ظل جائحة كورونا، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة عمار ثلجي الأغواط، المجلد الخامس، العدد الأول، 2021.
- محمد موسى علي شحاتة، دور تفعيل آليات التحول الرقمي في تحسين كفاءة النظام الضريبي كمرتكز للحد من التهرب الضريبي في ضوء رؤية مصر 2030م "بين حتمية التغيير ... ونتائج التطبيق"، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، جامعة مدينة السادات، كلية التجارة، المجلد 6، العدد 1، 2020.
- محمود عبد الرحمن السيد البهلول، تداعيات (كوفيد 19) وأثر التحول الرقمي في تنمية الموارد البشرية وعمل المؤسسات، المجلة العلمية للبحوث التجارية، العدد الثالث، يوليو 2022.
- يونس حسن عقلة، محمد حارس طه، إطار مقترح لفرض الضريبة على المنصات الرقمية في مصر "دراسة تطبيقية على منصات النقل التشاركي"، المجلة العلمية للدراسات المحاسبية 2، العدد الأول، الجزء الأول، 2020.

الاطروحات والرسائل:

- أنسام علي خليفة، دور منصات العمل الحر عبر الإنترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة، مذكرة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية-غزة، 2018.

المؤتمرات:

- محمود عبد الرحمن كامل مكاوي، معوقات التحول الرقمي بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة في مصر: دراسة استكشافية، المؤتمر السنوي الرابع والعشرون لوحدة أ/د محمود رشاد الحملاوي لبحوث الأزمات، دار الضيافة، جامعة عين شمس، القاهرة، 7 ديسمبر 2019، ص 9.

الجرائد:

- كمال بداري، المنصة الرقمية.. أنموذج اقتصاد المعرفة، جريدة الخبر، الإثنين 8 نوفمبر 2021، ص 18.

المواقع الإلكترونية:

- أنس البحاح، ما هو العمل الحر وما هي أهم منصات العمل للمستقلين، نشر بتاريخ: 4 أفريل 2015، تاريخ الاطلاع :2022/04/15

https://academy.hsoub.com/freelance/jobs/%D9%85%D8%A7-%D9%87%D9%88-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D8%B1-%D9%88%D9%85%D8%A7-%D9%87%D9%8A-%D8%A3%D9%87%D9%85-%D9%85%D9%86%D8%B5%D9%91%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D9%84%D9%84%D9%85%D9%8F%D8%B3%D8%AA%D9%82%D9%84%D9%91%D9%8A%D9%86-r15/

- سارة عبد العزيز، اقتصاد تنامي المشاركة عبر المنصات الرقمية، مجلة اتجاهات الأحداث، العدد 19، 2017، ص 66. موقع التحميل:

https://futureuae.com/media/gigeconomy_cf8f1148-2670-4d38-b87e-1d2d1adc9ddb.pdf

- عدنان مصطفى البار، تقنيات التحول الرقمي، كلية الحاسبات وتقنية المعلومات، جامعة الملك عبد العزيز، ص 2. موقع التحميل: http://ambar.kau.edu.sa/

- ماركس بريرا، ماذا يعني أن تكون عاملاً مستقلاً Freelancer ؟ كيف تبدأ في هذا المجال المرغوب اليوم ؟ تاريخ التحديث: 2020/03/26، تاريخ الاطلاع 2022/04/15:

https://blog.hotmart.com/ar/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D8%B1-%D8%A3%D9%88%D9%86%D9%84%D8%A7%D9%8A%D9%86-freelancer-online/

- محمد أسامة شحادة شعت، عبير محمد جميل الفليت، دور التجارة الالكترونية في تفعيل العمل الحر عبر الانترنت من وجهة نظر الأكاديميين العاملين في قطاع غزة، ص 10. تاريخ الكتابة 7 سبتمبر 2020، نشر بتاريخ 10 سبتمبر 2020، تاريخ الاطلاع على الموقع 2022/04/15:

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=36880463#

- نواف السهاف، المنصات الإلكترونية التشاركية والتغيير الجذري، تاريخ النشر 3 فيفري 2021، تاريخ الاطلاع :2022/03/19

https://ae.linkedin.com/pulse/المنصات-الإلكترونية-التشاركية-و-التغيير-الجذري-nawaf-al-sahhaf

- ويكيبيديا، العمل الحر عبر الانترنت أو العمل الحر، تاريخ الاطلاع 19 مارس 2022:

https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84_%D8%A7%D9%84%D8%AD%D8%B1_%D8%B9%D8%A8%D8%B1_%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%86%D8%AA%D8%B1%D9%86%D8%AA

باللغة الاجنبية:

Les livres :

- Florence Guillaume, le contrat de travail international : règles de droit international privé et plateformes numériques, in : Dunand Jean-Philippe, Mahon Pascal (édit.), Les aspects internationaux du droit du travail, Schulthess (Genève/Zurich/Bâle), 2019.

Les documentations :

- Organisation internationale du Travail, Emploi et questions sociales dans le monde 2021: le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail, Genève, Bureau international du Travail, 2021.

تأثير التكنولوجيا الرقمية على علاقة العمل: عنصر التبعية

د/ كامل فؤاد أستاذ محاضر- ب

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد الصديق بن يحيى – جيجل

ملخص:

أحدث التطور التكنولوجي طفرة كبيرة في جميع مجالات الحياة الانسانية، ومنها علاقة العمل، حيث لم تعد تلك العلاقة التقليدية البسيcالرابطة التي تربط العامل برب العمل، والذي تثبت له سلطة مباشرة في الاشراف والرقابة على تنفيذ العامل لديه للأعمال المكلف بها، وتوقيع العقوبات التأديبية عليه عند عدم قيامه بالعمل المطلوب وفقا لشروط العقد أو خلافا للتوجهات والتعليمات التي أعطاها له، بل أصبحت رقابة الكترونية غير مباشرة، يمارسها على العامل عن بعد في منزله، وفي كل الأوقات، وهو ما يعرض حياته الخاصة للانتهاك سواء تعلق الأمر بمعلوماته الشخصية وبمراسلاته الإلكترونية، بل وحتى يومياته مع أسرته داخل المنزل، وهذا ما يستدعي وضع حدود فاصلة بين حاجته الخاصة وحياته المهنية.

Résumé :

Le développement technologique a fait faire un grand bond en avant dans tous les domaines de la vie, la relation de travail, où il y a une relation entre celle-ci et liant le travail à l'employeur, ce qui prouve la lutte, directement dans l'encadrement et liant le travail en cours quand il n'a pas trouvé les termes du contrat ou contrairement aux indications et instructions qu'il a données. Il l'a terminé après à son domicile, à chaque fois, qu'il a présenté à ce sujet avec ses informations personnelles ou sa correspondance électronique, et même ses journaux intimes avec sa famille. À l'intérieur de la maison, ce qui appelle à établir des frontières entre sa vie privée et sa vie.

مقدمة:

تنشأ علاقة العمل باتفاق مكتوب أو غير مكتوب، يربط العامل برب العمل، يتعهد بمقتضاه العامل بإنجاز العمل المطلوب منه، تحت إدارة ورقابة صاحب العمل(علاقة التبعية)، مقابل التزام هذا الأخير بدفع الأجر المتفق عليه.

ومما لاشك فيه أن هذا التعريف يتضمن العناصر الأساسية المحدّدة لطبيعة عقد العمل(العمل المطلوب إنجازه، رابطة التبعية لصاحب العمل، الأجر)، سواء تعلق الأمر بالعمل الحضوري أو العمل عن بعد، غير أن عقد العمل عن بعد* أو من وراء المنصات الرقمية، يتم فيه تنفيذ العمل المطلوب باستخدام وسائل الاتصال الحديثة، وهذا ما جعله يتميز عن عقد العمل التقليدي ببعض الخصوصيات، لعل أهمها، عدم محدودية مكان وزمان تنفيذ العامل عن بعد لمهامه المهنية.

لاشك أن هذا المعطى الجديد قد انعكس بصفة إيجابية على أطراف علاقة العمل الرقمية، سواء كان العامل أو صاحب العمل، فالعامل يسعى من وراء العمل عن بعد إلى إشباع حاجاته الشخصية خاصة في ظل الارتفاع المتزايد لمعدلات البطالة في معظم دول العالم، وبخاصة في بلدان العالم النامي، كالجزائر، كما يهدف صاحب العمل من جهته إلى تحسين القدرة الإنتاجية لمؤسسته، انطلاقا من القوى العاملة لديه، وتعزيز ميزتها التنافسية في الأسواق الوطنية والدولية، ولضمان تحقيق تلك الأهداف، وجب على كل طرف تنفيذ التزاماته على الوجه الأكمل.

وعدم محدودية مكان وزمان آداء العمل في هذا النوع من عقود العمل، طرح الكثير من المشكلات العملية والقانونية، لأنه من غير المعقول إخضاع عقد العمل الرقمي برمته لأحكام عقد العمل التقليدي، سواء تعلق الأمر بكيفية انعقاده وآليات تنفيذه، مما يتعين معه تكييف نظامه القانوني وفقا لما يتّسم به من خصوصية، والتي فرضها التطور التكنولوجي في مجال المعلوماتية والاتصالات.

وخصوصيات عقد العمل الرقمي أو عن بعد، والتي سنعرض لها فيما بعد، مردها إلى استخدام العامل لوسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تنفيذ محل أدائه، مما يجب معه استبعاد كل عمل لا يمكن إنجازه

---

* عقد العمل عن بعد أوسع وأشمل من عقد العمل الرقمي Contrat de travail numérique، فهذا الأخير ينحصر نطاقه في العمل الذي يتم تنفيذه عبر استخدام المنصات الرقمية المختلفة، المتاحة عبر شبكة المعلومات الدولية، لذا، فإن العمل من المنزل يعتبر بالضرورة عقد عمل عن بعد، لكنه لا يعتبر عقد عمل رقمي.

باستخدام التكنولوجيا الحديثة، ومن ذلك أي عمل يقتضي انجازه جهدا ماديا بحتا.

ظل العمل ولفترة طويلة ينفذ في مكان العمل (الورشة، مقر الشركة..)، تحت أنظار صاحب العمل وإدارته، وفي أوقات العمل المحدّدة من طرفه، غير أن هذا الوضع طرأ عليه تغيير وتحوّل نتيجة الثورة المعلوماتية، حيث تغير مفهوم العمل تحت تأثير هذه الثورة، فبعدما كان يجري تنفيذ العمل تحت إشراف ومراقبة صاحب العمل في المكان والزمان المحدّدين من قبله، أصبح ممكنا تنفيذ ما يترتب على عقد العمل من التزامات في أي مكان

وفي أي وقت، وبالتالي أصبح تنفيذ العامل لأدائه مع التحول الرقمي الحديث غير محدود المكان والزمان، وهو ما يطرح مشكلة كيفية متابعة ومراقبة تنفيذ العامل لمهامه عن بعد، وهذا ما سنتولى توضيحه من خلال هذه المداخلة، انطلاقا من هذا التساؤل: ما أثر التطور التكنولوجي على عنصر التبعية لصاحب العمل؟

المبحث الأول: ماهية عقد العمل في البيئة الرقمية:

إن بيان ماهية عقد العمل عن بعد يتطلب التعرض لنشأته وتعريفه، بالإضافة إلى بيان خصائصه، ولكن يجب أن نؤكد في البداية على أن الحقوق والالتزامات التي يولّدها هي نفس الحقوق والالتزامات المترتبة عن عقد العمل التقليدي، ومع ذلك لا يمكن إخضاعه لنفس قواعده سواء تعلق الأمر بإبرامه أو بتنفيذه، وذلك لعدم محدودية مكان وزمان تنفيذ العمل عن بعد، بالإضافة إلى استخدام وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تنفيذه.

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل عن بعد(النشأة، التعريف، الصور):

نتناول في هذا المطلب نشأة العمل عن بعد وتعريفه، وبيان بعض صوره، وهذا حتى يتسنى تمييزه عن بعض الأوضاع المشابهة له.

الفرع الأول: نشأة عقد العمل عن بعد:

عقد العمل عن بعد يعتبر من العقود المستحدثة المعاصرة للثورة المعلوماتية الحديثة، ظهر في الخمسينيات في أعمال نوربرت وينر، ويتعلق الأمر بمهندس كان يسكن في أوروبا، ويقوم بالإشراف على بناء عقار في الولايات المتحدة الأمريكية بدون تنقل، ولكن الانطلاقة الحقيقية له كانت سنة 1973 عندما قام متخصص في دفع الصواريخ وفريقه في جامعة كاليفورنيا باعتماده في أعمالهم[1]، وهناك من ربط

1- فتحي بكار، بوشريعة فاطمة، " إستراتيجية العمل عن بعد: نقص في التشريع والممارسة"، حوليات جامعة الجزائر1، جامعة يوسف بن خدة، المجلد 34، عدد خاص، القانون وجائحة كورونا كوفيد-19، جويلية 2020، ص590.

ظهوره كأسلوب للعمل لحل أزمة البترول وترشيد استخدام الطاقة، وقد اتخذ العمل عن بعد في بداياته شكل العمل من المنزل باستخدام وسائل الاتصال السلكية واللاسلكية، ثم العمل من أي مكان في العالم.

ويعد العمل عن بعد أو من وراء المنصات الرقمية بشكل خاص، أسلوبا حديثا للعمل وأحد أنماط تنظيم العمل في هذا العصر، تعتمده الكثير من الدول المتقدمة، مثل الولايات المتحدة الأمريكية، بريطانيا، وهولندا، لما يوفره من مرونة كبيرة في العمل وشفافية في المعاملات، ومرونته وفوائده المتعددة والمتنوعة، جعلت منه ممارسة شائعة ومتزايدة على مدار الثلاثين عاما الماضية[1].

هذا، وقد أدى ظهور وباء فيروس كورونا في الآونة الأخيرة إلى انتشار هذا النمط الجديد للعمل في باقي بلدان العالم، إذ أنه لم يعد قاصرا على المجتمعات المتقدمة فقط، بل تعداها إلى سائر الدول الأخرى، فالجزائر كغيرها من الدول التي اجتاحها الوباء، اضطرت لاعتماد نمط العمل عن بعد كحل لتخطي الجائحة، ومواجهة

تداعيات انتشارها، فالكثير من المؤسسات الاقتصادية لجأت لنمط العمل عن بعد كآلية لتنظيم العمل في المؤسسات العمومية والخاصة على حد سواء، وذلك لاجتناب الازدحام والاختلاط كإجراء احترازي لمنع انتشار الجائحة، وهذا للمحافظة على حياة وسلامة المواطنين في المقام الأول، ولضمان استمرارية عمل المرافق العامة أيضا، على الرغم من عدم وجود أحكام قانونية تنظم أحكامه فيما عدا أحكام المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المتضمن النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمّال في المنزل[2]، والذي يمثل الإطار القانوني العام للعمل عن بعد في الجزائر[3].

فمؤسسة Sonelgaz مثلا اعتمدت خلال أزمة فيروس كورونا نمط العمل عن بعد، حيث سمحت بموجب الإرسالية التي وجهتها إلى فروعها[4] لإطارات المؤسسة بأداء مهامهم أو أعمالهم من منازلهم باستخدام وسائل الاتصال الحديثة في شكل مراسلات إدارية إلكترونية، ومناقشة كل التفاصيل من خلال التطبيقات الرقمية المختلفة، كتقنية اليوتيوب، والتحاضر عن بعد، والواتسب، والسكايب..الخ[5].

1- عواد بلعبدون، " آليات المحافظة على مناصب العمل في ظل أزمة جائحة كورونا "، مجلة قانون العمل والتشغيل، تصدر عن مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، المجلد الخامس، العدد الأول، جوان 2020، ص88.

2- ج.ر، عدد 20، مؤرخة في 08 ديسمبر 1997، ص18.

3- آمال بن رجدال، إشكالية العمل عن بعد في التشريع الجزائري كنمط حديث لتنظيم العمل خلال جائحة كورونا كوفيد 19، ص 598، مقال منشور في: Les Cahiers du Cread, Vol.36, N 03, 2020

4- Note N 332/2020/PDG, N 86/DCH-RS, du 08 Avril 2020.

5- عواد بلعبدون، المرجع السابق، ص88.

الفرع الثاني: تعريف العمل عن بعد وصوره:

نبدأ بتعرف العمل عن بعد، ثم نستعرض أهم صوره.

أولا: التعريف بالعمل عن بعد:

يعني العمل عن بعد باللّغة الفرنسية Le télétravail، وباللغة الانجليزية Tele Work، وهي عبارة مكونة من كلمتين، Télé تعني عن بعد، Travail وتعني عمل، واصطلاحا تعني نقل العمل إلى العامل بدلا من نقل العامل إلى العمل[1].

والعمل عن بعد يفترض تأدية العامل لمهام وظيفته خارج مقر العمل المعتاد، باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة، كالهواتف الذكية، واللوحات الإلكترونية، والكومبيوتر المكتبي، ووسائل الاتصال السلكية واللاسلكية بوجه عام، وهذا ما جعل البعض يقول بأنه ليس عملا في حد ذاته، وإنما هو مجرد أداة أو وسيلة لتنفيذ العمل[2].

ويعتبر اتفاق الإطار الأوروبي المؤرخ في 16 جويلية 2002 أوّل من تطرق إلى تعريف العمل عن بعد، في المادة 2 منه، حيث عرّفه على أنه: "العمل عن بعد، أسلوب لتنظيم أو تنفيذ العمل، أو كليهما، وذلك باستخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات، حيث ينفّذ العمل خارج إطار محل العمل المعتاد"[(3)].

وعرفه المنتدى الدولي لمنظمة العمل الدّولية بأنه" نظام عمل يؤدى فيه العمل بعيدا عن المكتب الرئيسي أو مواقع الإنتاج، حيث يكون العامل بمعزل عن الاتصال مع باقي العمال، ويتم الاتصال بموقع العمل الرسمي من خلال وسائل التكنولوجية الحديثة"[(4)].

وباستقراء بعض التعريفات التي أوردتها تشريعات بعض الدول الغربية والعربية، يمكن القول بأن العمل عن بعد هو طريقة حديثة لتنظيم وتنفيذ العمل، بعيدا عن مقر العمل الرسمي أو وحدات الإنتـــاج

1- خالد بارودة، بلخالد عجالي، "خصوصية عقد العمل عن بعد"، مجلة قانون العمل والتشغيل، تصدر عن مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بت باديس، مستغانم، المجلد الخامس، العدد الرابع، نوفمبر، 2020، ص181.

2- أنظر: سامية العايب، "تداعيات فيروس كورونا المستجد على سوق العمل- التجارة الالكترونية نموذجا"، مجلة قانون العمل والتشغيل، تصدر عن مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بت باديس، مستغانم، المجلد الخامس، العدد الرابع، نوفمبر 2020، ص12.

3- هو أو ل اتفاق تطرق إلى مفهوم العمل عن بعد، المبرم بين الكنفدرالية الأوروبية لنقابات العمال(CES)، الاتحاد الكونفيدرالي للصناعة وأرباب العمل بأوروبا(l'UNICE/UEAPME) والمركز الأوروبي للمؤسسات ذات المساهمات العمومية والمؤسسات ذات المصلحة الاقتصادية العامة(CEEP)، ببروكسل في 16 جويلية 2002.

4- راجع المادة الأولى من اتفاقية منظمة العمل الدولية بخصوص العمل في المنزل تحت رقم 177 مؤرخة في 22 أوت 1996.

باستخدام وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال، كأجهزة الحاسوب، والهواتف الذكية، فرضه التطور التكنولوجي الرقمي، وهو أحد خيارات العمل البديلة، يلجأ إليه أثناء الأزمات الاقتصادية وانتشار الأوبئة، لضمان استمرارية علاقات العمل.

وبالأحرى، العمل عن بعد يعني " العمل من أي مكان، وفي أي وقت"[(1)].

وبالنسبة لقانون العمل الجزائري رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل[(2)]، فقد اكتفى بالنص في المادة 8 منه، على أنه "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما".

لعل هذا التعريف ينطبق على علاقات العمل، سواء نشأت في المحيط التقليدي أو الرقمي، فكل ما في الأمر أن تنفيذ العامل لمهام وظيفته في البيئة الرقمية، يتم عن بعد، باستخدام وسائل تكنولوجيا الاتصال الحديثة.

وبمعنى آخر، يبقى مضمون علاقة العمل (حقوق والتزامات الأطرف) نفسه، سواء تم تنفيذ العمل المطلوب عن بعد أو في أماكن عمل مؤسسة المستخدم، فالعامل يلتزم في كلتا الحالتين بأداء العمل لحساب صاحب العمل، وفق تعليمات وتوجيهات هذا الأخير، وإشرافه، في مقابل أجر محدّد.

ثانيا: صور العمل عن بعد:

يتم العمل عن بعد وفق نظام الدوام الجزئي أو الدوام الكلي، فالصورة الأولى للعمل عن بعد يتم فيها تقسيم العمل بين مقر العمل الرسمي وخارجه بنسب متساوية أو متفاوتة، إما بالأيام أو بالساعات أو بالشهر، أما الصورة الثانية له، فيتم فيها تنفيذ العمل برمته خارج مقر العمل الرسمي.

وقد يتخذ العمل عن بعد شكلا ثالثا، وهو العمل عن بعد حسب الطلب أو وفق الظروف، وهو لا يؤدى بصورة منتظمة، إذ هو بديل للعمل الرئيسي أو نتيجة لظروف طارئة، كالأزمات والأوبئة[3].

1- Valerie, J.M., Debra A. Major, A M., & Kurt, L cite par:

آسية بن أحمد، شريفة بوالشعور، آمال مطابس، "امكانية تطبيق العمل عن بعد كآلية لتسيير الموارد البشرية في ظل أزمة كوفيد-19 مع الإشارة إلى تجارب بعض الدول"، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمّد لمين دباغين، سطيف2، المجلد 12، العدد الأول، عدد خاص(الجزء1)، جانفي 2021، ص177.

2- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 افريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر، عدد 17، ص562، معدل ومتمم.

3- آسية بن أحمد، شريفة بوالشعور، آمال مطابس، المرجع السابق، ص178.

أما عن صور العمل عن بعد، فيتخذ صورا متعددة ومتنوعة، نورد أهمها:

*** العمل في المنزل**: يعد أول صورة للعمل عن بعد والشائعة، حيث يتم فيه تخصيص جزء من المنزل وتجهيزه بالمعدّات الضرورية لتمكين آداء العامل لعمله بكل أريحية، على أن تتحمل المؤسسة المستخدمة تكاليف ذلك أو تدفع تعويض عن ذلك[1].

*** العمل من مواقع مجهزة:** هي مرافق معدة إلكترونيا، عادة ما تكون قريبة من منزل العامل، ينشئها مجموعة من الشركات أو رجال أعمال مستقلين، إلى جانب أكواخ الاتصال، وهي مراكز الكترونية كذلك، عادة ما تنشأ في الأماكن الريفية والنائية[2].

*** العمل في أي مكان بديل لمكان العمل:** مثل مراكز الاتصال عن بعد، وهي مكاتب مجهزة بأجهزة اتصال حديثة وليس بالضرورة تكون قريبة من منزل العامل[3].

الفرع الثالث: خصائص عقد العمل عن بعد:

يتميز عقد العمل عن بعد عن عقد العمل التقليدي بعدة خصائص، جعلت منه عقدا مستقلا، قائما بذاته لاسيما عدم محدودية مكان وزمان تنفيذ محل أداء العامل فيه، باستخدام وسائل تكنولوجيا الاتصال الحديثة.

أولا- عدم محدودية مكان العمل عن بعد: تعد هذه الخاصية أهم ميزة للعمل عن بعد أو عبر المنصات الرقمية، حيث أصبح ممكنا في ظل التطور التكنولوجي الرقمي المعاصر على العامل آداء مهام وظيفته دون ضرورة لحضوره المادي المباشر في مكان العمل التقليدي، وهذا ما يسمح للعامل فيه بتنفيذ عمله في أكثر من مكان، أو بالأحرى في كل مكان قد يتواجد به ولو كان تواجده فيه عرضيا، ودون التّقيد برتابة العمل داخل المؤسسة أو المكتب، وهذا ما يمنحه مساحة أو هامش كبير من الحرية والاستقلالية في تنفيذ واجبات مهنته، مقارنة بعلاقات العمل في البيئة التقليدية.

ثانيا- عدم محدودية زمان العمل عن بعد: لا يتقيد العامل عن بعد في آداء عمله بأوقات العمل الرسمية، بخلاف الحال في عقد العمل التقليدي الذي يتعين فيه على العامل الحضور اليومي إلى مكان

1- آسية بن أحمد، شريفة بوالشعور، آمال مطابس، المرجع السابق، ص179.

2- نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، "التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد"، دراسة مقارنة، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد 18، العدد 1، 2018، جامعة عمان، الأردن، ص205.

3- نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، نفس المرجع والصفحة.

تنفيذ العمل، وفي الأوقات الرّسمية للعمل، التي يحدّدها صاحب العمل وإلا اتخذت ضدّه الإجراءات القانونية(الجزاءات التأديبية).

وهذه الخصوصية التي يتسم بها العمل عن بعد رغم ما فيها من تيسير وتسهيل للعمل من أي مكان خاصة بالنسبة للعمال من ذوي الإعاقات الجسديّة والنّساء، حيث يسمح لهم هذا النمط الجديد للعمل بتأدية مهامهم الوظيفية من المنزل دون ضرورة لتنقلهم إلى مكان العمل المعتاد، وتحملهم عناء وأعباء التنقل اليومي إلى مقرات العمل الرسمية.

ثالثا- استخدام وسائل الاتصال الحديثة في تنفيذ العمل عن بعد: ومن هذه الناحية يقترب العمل عن بعد أو عبر المنصات الرقمية من المعاملات التجارية الالكترونية[1]، كما يقترب أيضا من العمل المؤدى من المنزل[2]، مما ينبغي التمييز بينهما، فالعمل عن بعد أو الرقمي لا يمكن للعامل فيه أداء مهام عمله إلا باستخدام التكنولوجيا الرقمية، أي من خلال وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال، فلولاها ما ظهر هذا النمط من علاقات العمل(Travail numérique)، فهي أساس هذا الأسلوب أو النمط الجديد للعمل.

ومن ثم، فالعمل من المنزل لا يتوقف تنفيذه أو أداؤه على استخدام التكنولوجيا الرقمية، عكس العمل عن بعد، وما يميز العمل بالمنزل هو وحدة المكان الذي يؤدى فيه العمل وثباته، عكس العمل عن بعد الذي تتعدد فيه أماكن تنفيذ العمل، لذلك قد يتخذ العمل عن بعد صورا متعددة ومتنوعة، نذكر منها العمل عن بعد المتنقل Télétravail، والعمل في المنزل، وهنا يجب التمييز أيضا بين العمل عن بعد بالمنزل والعمل من المنزل، فالأول يقوم العامل فيه باستخدام وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال، أما الثاني، فلا تستخدم فيه هذه الوسائل، كما هو واضح من أحكام المرسوم التنفيذي رقم 97-474 الذي يحدد النظام الخاص لعلاقات العمل في المنزل، والذي جاء تطبيقا للمادة 4 من قانون 90-11.

ويؤدي استخدام التكنولوجيا الرقمية في إبرام عقد العمل عن بعد وتنفيذه، بالإضافة إلى جانب اختلاف جنسية أطرافه، اكتسابه الصفة الدّولية، وهو ما يثير التساؤل عن مكان انعقاد عقد العمل عن بعد وزمانه؟ والقانون الواجب التطبيق عليه؟

يتحدّد مكان وزمان انعقاد عقد العمل العابر للحدود بالمكان والزمان اللّذين يصدر فيهما القبول

____

1- قانون رقم 18-05 مؤرخ في 10 ماي 2018 يتعلق بالتجارة الالكترونية، ج.ر، عدد 28، مؤرخة في 16 ماي 2018، ص04.

2- المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 الذي يحدّد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنازل، ج.ر، عدد 82.

الالكتروني ما لم يكن التعاقد غير لحظي[1]، وفي هذه الحالة الأخيرة نطبق أحكام التعاقد ما بين الغائبين المنصوص عليها في المادة 67 من القانون المدني[2]، أي أن مكان انعقاد العقد وزمانه يتحدد بالمكان والزمان اللذين يعلم فيهما الموجب(صاحب العمل) بقبول الموجب له(العامل) ما لم يوجد اتفاق أو نص يقضي بخلاف ذلك.

كما أن القانون الواجب التطبيق على عقد العمل عن بعد هو قانون المكان الذي يجري فيه تنفيذه وليس قانون الإرادة المنصوص عليه في المادة 18 فقرة أولى من القانون المدني[3]، لارتباط أحكام عقد العمل بالنظام العام، فجّل التشريعات المقارنة تقّر بقواعد وضمانات لحماية العمّال، كتحديد الحد الأدنى للأجور، وتحديد المدّة القانونية للعمل، وأوقات العمل، والحماية من مخاطر العمل[4].

المطلب الثاني: إيجابيات وسلبيات العمل عن بعد:

لتقييم العمل عن بعد لابد من بيان مزاياه وعيوبه على حدة، سواء بالنسبة للعامل أو لصاحب العمل.

الفرع الأول: مزايا العمل عن بعد:

لقد ترتب على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال لأداء العمل خارج مقرات العمل المعتادة إلى التخفيف من علاقة التبعية التي ظلت تميّز عقد العمل التقليدي قرونا من الزمن، فتبعية العامل لصاحب العمل أصبحت أقل حدّة ووطأة في البيئة الرقمية، فبعد أن كان العامل يخضع خضوعا تاما في أداء عمله لمستخدمه،

سواء من الناحية الفنيّة أو الاقتصادية، أصبح بفضل التحوّل الرّقمي المعاصر يتمتع بقدر كبير من الاستقلالية والحرية في تنفيذ مهامه الوظيفية عن بعد، وهته إحدى مزايا عصرنة علاقات العمل.

وبالأحرى، لقد أدى استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في عالم الشغل إلى إمكانية تنفيذ علاقات العمل خارج مقرات العمل التقليدية أو مؤسسات الإنتاج، وفي غير أوقات العمل الرسمية.، ولا يخفى ما لهذا التحول من انعكاسات ايجابية على نفسية العامل، وبالتالي ضمان جودة أدائه وارتفاع مستوى كفاءته.

1- نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، المرجع السابق، ص211.

2- راجع المادة 67 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني، ج.ر، عدد 78، مؤرخة في 1975/09/30، المعدل والمتمم.

3- تخضع العقود الدولية طبقا لما نصت عليه المادة 18 ف1 من القانون المدني المعدّلة بقانون رقم 05-10 مؤرخ في 20 جوان 2005 للقانون المختار من المتعاقدين، شريطة أن تكون له صلة حقيقية بالمتعاقدين أو بالعقد.

4- نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، المرجع السابق، ص211.

من أهداف العمل عن بعد أيضا، والذي يعتبر أهم أثر للتحوّل التكنولوجي الرّقمي المعاصر، تحسين أداء العمال، وبالتالي زيادة الإنتاج ونمو الاقتصاد.

تبسيط إجراءات العمل وتجنب تنقل النساء العاملات وأدائهن للعمل من المنزل، مما يسمح لهن بتحقيق أهداف أخرى داخل الأسرة. ويرى البعض من الفقه في هذا السياق أن هذا النوع من العمل هو وسيلة للتوفيق بين المسؤوليات العائلية والحياة المهنية[1].

يحقق العمل عن بعد اللّيونة والمرونة في القيام بالعمل من خلال مبدأ التكامل والتعاون الذي يقوم عليه هذا النمط الجديد من أنماط العمل، أي أنه يعمل على تشجيع التعاون وتبادل المعرفة عبر المواقع المختلفة، وهو إحدى المبادئ الأساسية للعمل عبر المنصات الرقمية.

تسهّل المنصات الرقمية مراقبة جميع أنواع المعاملات والوصول إلى المعلومات وتبادلها، مما يؤدي إلى تحقيق الشفافية ونزاهة المعاملات عبر المنصات الرقمية بشكل مثالي[2].

يضمن نمط العمل عن بعد استمرار علاقات العمل من جهة، والحفاظ على صحة وسلامة العمال من جهة أخرى خاصة أثناء الظروف الاستثنائية، كالأوبئة والأزمات الاقتصادية، ولعل ظهور جائحة كورونا خلال السنوات الثلاث الأخيرة لمثال حي على أهمية اعتماد هذا النمط الجديد للعمل في الأوضاع الصعبة، وهذا ما أثبته واقع كثير من بلدان العالم التي عانت من الانتشار السريع للوباء.

أدى نمط العمل عبر المنصات الرقمية إلى خلق فرص عمل عن بعد، فقد أعلنت الشركة العالمية للتجارة الالكترونية "أمازون" عن استحداث 100 ألف منصب من الأعمال التي لا تتطلب الحضور إلى مقرات العمل المعتادة، بالاعتماد على نظام العمل الجزئي في جميع أنحاء العالم لمواجهة الطلب المتزايد للتسوق عبر الانترنت،

وراهنت على زيادة العدد إلى 50 ألف منصب عمل بتوقيت جزئي خلال السنة الماضية 2021، وهو ما يسمح للراغبين في العمل ببيوتهم كمندوبين للشركة في بلدانهم بنظام دوام جزئي يقارب 20 ساعة في الأسبوع، لقاء امتيازات مالية تقدمها لهم الشركة، كالعطلة المدفوعة الأجر، وبرامج الادخار، والرعاية الصحية[3].

1- خالد بارودة، بخالد عجالي، المرجع السابق، ص187.

2- https://me.devoteam.com/ar/news-and-pr

3- سامية العايب، المرجع السابق، ص214.

الفرع الثاني: سلبيات العمل عن بعد:

يؤدي نمط العمل عن بعد إلى اختلاط الحياة الخاصة للعامل بحياته المهنية، الأمر الذي يمس بحرمة الحياة الخاصة للعامل، ويعرضها للانتهاك من طرف صاحب العمل الذي يملك سلطة مراقبة العامل عن بعد بالمنزل حتى خارج أوقات العمل الرسمية.

العمل عن بعد يعرض العامل للإصابة بالأمراض النفسية، كالاكتئاب وعدم الشعور بالراحة والأمان، لأنه لا يعرف ما هي الأوقات التي يتعين عليه فيها إنجاز العمل المطلوب(أوقات العمل الرسمية)، فيصبح كل وقته وقتا للعمل حتى ولو لم ينجز أي من المهام المسندة إليه، وبذلك تغيرت بيئة العمل التقليدية إلى بيئة عمل افتراضية، فأصبحت علاقة العمل افتراضية Virtuelle، مجردة من عنصري المكان والزمان، أي غير محدودة مكانيا وزمنيا.

تفعيل نمط العمل عن بعد يتطلب رصد أموالا باهظة جدا لإنشاء شبكات الاتصال الرقمية (البنيّة التكنولوجية الرقمية)، كما أنه يفرض على الشركات التي تعتمده كآلية للعمل أعباء إضافية لتهيئة مقرات العمل عن بعد من شبكات الاتصال، والأجهزة والمعدات اللازمة لتسهيل التواصل مع العاملين لديها في أماكن مختلفة.

العمل عن بعد يؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة، فالشركات التي تعمل في مجال تكنولوجيا المعلومات في الدول المتقدمة، كثيرا ما تفضل الاستعانة بالعمالة الأجنبية من أصحاب العقول الخلاقة، نظرا لانخفاض الأجور التي يطلبونها، ناهيك عن المؤهلات والكفاءة العالية التي يتمتعون بها، وهذا هو حال الشركات الأمريكية للمعلوماتية التي تتعاقد مع غير الوطنيين من العمال من ذوي الكفاءة العالية في الدول الفقيرة، كالهند وسنفاغورة.

إن العمل عن بعد له انعكاسات سلبية على الحياة الاجتماعية للعمال، إذ أنه يجعل العامل عن بعد في عزلة تامة عن باقي العمال الآخرين، الأمر الذي يقضي على روح المبادرة والمثابرة والإبداع لديه، هذا ما لم تكن هناك سياسات جيدة لخلق روابط تعاون وتكامل بين صاحب العمل وفريق العمل عن بعد.

المبحث الثاني: تنفيذ علاقة العمل عن بعد:

يثير تنفيذ عقد العمل عن بعد مسألة هامة تتعلق بعلاقة التبعية لصاحب العمل، فهل يخضع العامل عن بعد على غرار العامل التقليدي في أداء مهامه لإشراف، ورقابة وتوجيهات صاحب العمل أم أن خضوعه لذلك يكون أقل وطأة مقارنة بتبعية العامل في عقد العمل التقليدي، نظرا لعدم تمكّن صاحب العامل من الاتصال المادي المباشر مع العاملين لديه عن بعد[1].

ولكن ما تأثير التكنولوجيا الرقمية على مفهوم علاقة العمل لاسيما على رابطة التبعية باعتبارها عنصر حاسم فيها، والذي تتحدّد وفقا له طبيعة العلاقة التي يتعهد بمقتضاها شخص بتقديم عمل لآخر مقابل أجر، وانعكاسات ذلك على حرمة الحياة الخاصة للعامل عن بعد؟

المطلب الأول: مفهوم التبعية في عقد العمل عن بعد:

التبعية كعنصر مميز لعلاقة العمل تعني سلطة الإشراف وتوجيه والرقابة التي يمارسها صاحب العمل على أداء العامل لمهامه في مكان العمل وأوقاته، سواء من الناحية الفنية أو التنظيمية، وتوقيع الجزاءات التأديبية في حال عدم امتثاله لأوامره وتوجيهاته، ولكن ما مدى سلطة صاحب العمل في الرقابة والإشراف على أداء العامل عن بعد؟

الفرع الأول: عنصر التبعية في عقد العمل عن بعد:

التبعية القانونية نوع من الخضوع والطاعة، يخل باستقلال العامل لمصلحة رب العمل، كما أن قوامها نوع من السلطة، تثبت لصاحب العمل على العامل سواء في الأوامر أو التوجيهات أو الجزاءات [2].

وعلاقة التبعية القانونية لها عدة صور، هي: التبعية الفنيّة، والتبعية التنظيمية أو الإدارية المحضة، والصورة الأولى للتبعية القانونية تعد أكثر صرامة، لأن العامل فيها يخضع لإشراف ورقابة رب العمل فيما يؤديه من عمل من الناحية الفنيّة، أي الإشراف على تنفيذ العامل لعمله فنيّا، إشرافا كاملا، بكل تفاصيله وجزئياته[3].

أما التبعية التنظيمية والإدارية، فتعني خضوع العامل لتوجيهات صاحب العمل فيما يخص الجوانب

1- نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، المرجع السابق، ص208.

2- ممدوح محمد مبروك، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009، ص32.

3- نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، المرجع السابق، ص208.

الخارجية والتنظيمية للعمل عن بعد، كتحديد أوقات العمل ومكانه دون أن تمتد رقابته لنشاط العامل وصنعته وتخصصه، والذي يتمتع فيه بحرية واسعة[1].

لعل التبعية القانونية بصورتيها الأولى والثانية لا يمكن تصورها في عقد العمل عن بعد لعدم إمكان الاتصال المادي المباشر لصاحب العمل مع عاملين لديه، ولكن هذا لا يعني بالضرورة غياب تام للرّقابة والإشراف، لأن الرقابة تظل ممكنة ولو تم تنفيذ العمل عن بعد باستخدام وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال، كما أن المقصود بالرقابة هنا هي رقابة صاحب العمل على كيفية تنفيذ العامل لمهامه الوظيفية وليس على العامل في حد ذاته.

وبذلك، يتخذ مفهوم التبعية في العمل عن بعد شكلا جديدا، يطلق عليها "التبعية عن بعد"[2] أو التبعية التكنولوجية[3]، مما ينبغي معه تكييف مفهوم التبعية القانونية لتتلاءم مع خصوصية عقد العمل عن بعد من خلال تطبيقه بدرجة مرونة عالية، والتي تسمح بأن تحل الرقابة الالكترونية محل الرقابة التقليدية المباشرة، وذلك باستخدام وسائل الاتصال الحديثة، وهذا لإقامة نوع من التوازن بين المصالح الاقتصادية لصاحب العمل من خلال سلطة الرقابة التي يتمتع بها، وحق العامل في الحماية التي يكفلها قانون العمل[4].

وبالأحرى، يجب استبدال المراقبة المادية المباشرة للعامل بالمراقبة الالكترونية المباشرة أو غير المباشرة عبر شبكة الانترنت، والتي تتم عن طريق برامج مدمجة في الحاسب الرئيسي للمنشأة، وربطها مباشرة بالحاسب الشخصي للعامل عن بعد، وبالتالي أصبح ممكنا بفضل التكنولوجي الرقمي مراقبة العامل عن بعد مباشرة في أوقات تنفيذ العمل دون أن يتطلب الأمر تواجده الفعلي في مكان أداء العمل، وهو ما يجعل فكرة التباين بين أوقات نشاط العامل عن بعد تتلاشى تدريجيا، لدرجة أن العمل داخل المنشأة لم يعد مختلفا عن العمل خارج المنشأة رغم بعد المسافة[5].

1- مايك جري، نويل هدسون، جيل جوردن، دليل العمل عن بعد، مركز البحوث، المملكة العربية السعودية، 2001، ص128.

2- نبيل محمد بوحميدي، "التأصيل لإبرام عقد العمل عن بعد وإمكانية إثباته"، مقال منشور بتاريخ 2013/03/13 على الموقع الالكتروني التالي: www.majalah.new.ma

3- بشاير يوسف عبد العزيز الماجد، "عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا"، المجلة الدولية للقانون، المجلد التاسع، العدد الرابع، 2020، عدد خاص حول القانون وفيروس كورونا المستجد، كوفيد- 19، ص141.

4- محمد عبد الحفيظ المناصير، "النظام القانوني لعقد العمل عن بعد"، دراسة مقارنة في القانون المقارن، دراسات، علوم الشريعة والقانون، المجلد 46، العدد الأول، 2019، ص249.

5- علا فاروق عزام، المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بعد، رسالة دكتوراه، جامعة حلوان، مصر، 2012، ص48 وما بعدها.

لذا، يجب أن تنصب الرقابة والإشراف على ما يؤديه العامل عن بعد من أعمال لحساب صاحب العمل وليس مراقبته هو شخصيا، وهذا ما يجعلنا نسلم بوجود علاقة التبعية حتى ولو تم تنفيذ العمل خارج أسوار مؤسسة الإنتاج، وكل ما في الأمر أنها تبعية عن بعد أو الكترونية، خاصة وأن العمل عن بعد يتنافى مع طبيعة بعض الأعمال التي لا يمكن إنجازها إلا في مكان العمل المعتاد، أي أن تنفيذ بعض الأعمال يتطلب التنقل اليومي إلى مكان مقر عمل المؤسسة، والرقابة المباشرة لصاحب العمل أو ممثله على نشاط العامل.

كما أنه بإمكان صاحب العمل مراقبة ما يقوم العامل بانجازه عن بعد من خلال معاينة المنتج النهائي أو شبه النهائي، وما يصحب ذلك من توقيع جزاءات تأديبية، كلما أخل العامل بالتعليمات المطلوبة أو عدم تنفيذ العمل[1].

فالعبرة إذن بأداء العامل وتقييم للعمل المنجز وكميته وجودته، وليس بالحضور الشخصي والتواجد الفعلي للعامل في مكان العمل[2].

الفرع الثاني: تطبيق معيار التبعية عن بعد بمفهومه المرن:

لضمان حصول العامل عن بعد على نفس الحقوق التي يمنحها قانون العمل لنظرائه من العمال التقليدين، أرسى قضاء بعض الدول الأجنبية بعض المبادئ القانونية، نذكر منها ما يلي:

طبق القضاء المقارن **معيار التبعية عن بعد بشكله المرّن**، حيث مدّ القضاء البرازيلي أحكام قانون العمل إلى العاملين في منازلهم لحساب صاحب العمل، فقد فصلت محكمة Porto Alegre في دعوى قضائية، رفعتها سيدة كانت تقوم في منزلها بأعمال الحياكة وتوريد ملابس الأطفال لصالح منشأة متخصصة في هذا النوع من الأعمال، طالبت فيها بتطبيق أحكام قانون العمل عليها خاصة الإجازة مدفوعة الأجر، فامتنعت المنشأة بحجة أن المدعية لا تخضع لعلاقة تبعية قانونية، لأنها لا تؤدي عملها في أماكن العمل بالمنشأة، ولا تخضع لتنظيم ساعات العمل المقرّر بالمنشأة، وليست مطالبة بتوريد عدد محدّد من قطع الملابس في أوقات محددة سلفا، ولكن المحكمة فصلت لصالح السيدة، حيث قرّرت بأن قانون العمل البرازيلي لا يفرق بين من يعمل في المنشأ والأماكن المخصصة للعمل بها، وبين من يعمـل

1- محمد عبد الحفيظ المناصير، المرجع السابق، ص249.

2- بشاير يوسف عبد العزيز الماجد، المرجع السابق، ص131. راجع كذلك، نفس المرجع، ص143.

لحساب المنشأة، ولكن في منزله، وقد جاء في حيثيات حكمها أنه "يكفي عند النظر لعنصر التبعية بالنسبة للعاملين في منازلهم **التخفيف من حدته**، بحيث يكفي القول بتوافر هذا العنصر أن يكون لصاحب العمل رقابة على كمية العمل ونوعيته وقت تسلمه من العامل، وفيما يتعلق بالمدعية، فإنها كانت تتلقى المادة الأولية من صاحب

العمل مرة كل شهر على الأقل، وهو ما يؤكد وجود علاقة التبعية بين صاحب العمل والعاملة، قصد بها ترتيب الحقوق والالتزامات بين الطرفين، ولا يقدح في ذلك عدم انتظام مواعيد تسليم الملابس جاهزة"[1].

وبالتالي، فالعمل من المنزل قد يكون بشكل متقطع، ولكن على أساس مهني، مما يعني أن العبرة في عقد العمل عن بعد بوجود علاقة استخدام وليس بشكل العمل، وما إذا كان مستمرا أو متقطعا، وهذا ما ذهبت إليه المحكمة في حكمها المذكور أعلاه.

وقد كرس المشرع الجزائري هذا المبدأ القانوني في المادة 08 فقرة 02 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، على الرغم من عدم تنظيمه لعقد العمل عن بعد، والتي نصت على أن علاقة العمل تقوم بمجرد العمل لحساب مستخدم ما دون تمييزها بين العقد الذي يؤدى العمل فيه في مواقع العمل المعتادة أو خارجها.

وبذلك، فعقد العمل ليس إلا أداة شكلية، تنظيمية لكافة الآثار المتولّدة عن قيام شخص بالعمل لحساب شخص آخر[2].

وتكريسا لذلك، نصت المادة 03 من قانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية[3]، على استفادة عمال المنازل من خدمات الضمان الاجتماعي على غرار العمال الأجراء، على الرغم من عدم توفر أو غياب عنصر التبعية الذي تتحدّد على أساسه الفئة المشمولة بالضمان الاجتماعي[4]، وبالتالي لم يعد عنصر التبعية القانونية المعيار الوحيد لتحديد نطاق تطبيق قانون العمل.

وفي هذا الصدّد يقرّر البعض أن بعض التشريعات المقارنة طبقت قانون العمل على العمالة المنزلية على الرغم من عدم توفر التبعية القانونية، لكونهم يؤدون أعمالهم بعيدا عن المراقبة المباشرة لصاحب

1- نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، المرجع السابق، ص ص 209، 210.

2- رقية سكيل، "العمل عن بعد كأسلوب حديث لتنظيم العمل: المفهوم والخصوصية"، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد السابع، العدد الأول، 2020، ص1836.

3- قانون رقم 83-11 مؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر، ص 1792، معدل ومتمم بقانون رقم 11-08 مؤرخ في 5 يونيو 2011، ج.ر، عدد32، مؤرخة في 8 يونيو 2011، ص5.

4- طيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2014، ص211.

العمل، أو بالأحرى لأن وضعيتهم تشبه وضعية الأجراء عن بعد[1]، وبذلك اكتفت بتوافر عنصر التبعية الاقتصادية[2]، والتي تعني اعتماد العامل كليا على الأجر الذي يتقاضاه من صاحب العمل لتوفير ما هو ضروري لمعيشته ومعيشة أسرته، ومن جهة أخرى استحواذ صاحب العمل على كل نشاط وجهد العامل أثناء أدائه لعمله، فلا يترك له مجال للعمل في مكان آخر، وهذا ما يعبر عنه بعدم ازدواجية الوظيفية[3].

وقد كرّس المشرع معيار التبعية الاقتصادية كأساس لتطبيق قانون العمل على العمال من المنزل في المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المتعلق بالنظام الخاص لعمال المنازل المذكور آنفا.

وهذا الاتجاه، أي الاكتفاء بعنصر التبعية الاقتصادية لانطباق قانون العمل، يتماشى مع طبيعة العمل عن بعد، ولكن ليس بصورة مستقلة، بل ليكمّل معيار التبعية القانونية ويعزّزه، بمفهومه الجديد القائم على الرقابة الالكترونية، وبذلك ينظر إلى العلاقة الاقتصادية كقرينة دالة في هذا المجال [4].

وفي هذا المعنى يقترح البعض افتراض قرينة بوجود علاقة عمل قابلة لإثبات العكس أي أن كل علاقة بين العامل عن بعد وصاحب عمل ما هي عقد عمل، تخضع لقانون العمل ما لم يثبت صاحب العمل العكس، كأن يثبت أنها عقد مقاولة أو عقد مشاركة بين العامل عن بعد وصاحب العمل[5].

وحتى يكون صاحب العمل مسئولا عن عمل تابعه بصفته متبوعا، لابد أن يكون مرتبطا ارتباطا وثيقا بالعمل الموكل له، أي بالعمل المخوّل إليه أداؤه، لأن من شأن مساءلة أرباب العمل عن عماله مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه، إحداث مشكلات اقتصادية كثيرة، ترهق كاهلهم مستقبلا لاسيما وأن الاتجاه الحالي يسير نحو اعتماد العمل عن بعد كبديل للعمل التقليدي[6]. وفي هذا الصدّد قضت محكمة التمييز العليا البريطانية حديثا بعد وقوع جائحة كورونا في 2020/04/01 أن رب العمل غير مسئول بصفتـــه

1- ليلى حلامي، ظاهرة الخدمات عن بعد وقانون الشغل، رسالة لنيل دبلوم الماستر في قانون الأعمال والمقاولات، جامعة محمد الخامس، الرباط، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية السويسي، السنة الجامعية 2007-2008، ص106.

2- محمد عبد الحفيظ المناصير، المرجع السابق، ص249

3- عمار بوضياف، عنصر التبعية في علاقة العمل، رسالة ماجستير في قانون المؤسسات، معهد العلوم القانونية والإدارية، بن عكنون، جامعة الجزائر، 1988، ص10.

4- رقية سكيل، المرجع السابق، ص1843.

5 - بشاير يوسف عبد العزيز الماجد، المرجع السابق، ص145.

6- بشاير يوسف عبد العزيز الماجد، نفس المرجع، ص221.

متبوعا عن إساءة أحد العمال في شركة Morrisons استخدام الشبكة الرقمية التابعة للعمل، بتسريب معلومات تتضمن تفاصيل شخصية عن كل عامل في الشركة، وهذا الاتجاه الجديد للقضاء الانجليزي يهدف للتضييق من تفسير مفهوم التبعية La subordination، يتفق مع مفهوم التبعية التكنولوجية، حيث تتحدّد بمقتضاه مسؤولية صاحب العمل عن عمل العامل عن بعد الكترونيا فحسب[1].

ومن هذه الناحية، يختلف العمل عن بعد عن العمل من المنزل، المنظم بالمرسوم التنفيذي 97-474 المذكور آنفا، إذ لا يسأل صاحب العمل فيه عن الأخطاء التي يرتكبها العامل أثناء أدائه للعمل في المنزل أو بسببه،

لعدم وجود عنصر التبعية القانونية، كما لا يسأل تجاه الزبون عن العيوب التي قد توجد في المنتج[2] لانعدام أي رابطة قانونية بينهما.

المطلب الثاني: حدود الرقابة الالكترونية للعامل عن بعد:

تعد الرقابة الالكترونية من أهم سمات العمل عن بعد، والتي حلت محل الرقابة التقليدية المادية المباشرة، وقد سمحت لصاحب العمل بمراقبة تنفيذ العامل عن بعد لمهامه وفقا للتوجيهات والتعليمات التي حددها له، كما سمحت للعامل من جهة أخرى بأداء مهامه من المكان الذي يختاره، وفي الأوقات المناسبة له، ورغم هذه الإيجابيات، قد ينضوي نظام العمل عن بعد على خطر المساس بحق العامل في حرمة حياته الخاصة[3]، سواء تعلق الأمر بمعلوماته الشخصية أو بمراسلاته الالكترونية، مما يقتضي الفصل بين حياة الشخصية للعامل عن بعد وحياته المهنية[4].

الفرع الأول: حماية المعلومات الشخصية للعامل عن بعد ضد مخاطر نظم المعالجة الالكترونية:

لما كان الحق في الخصوصية يتصدر الحقوق والحريات الأساسية للشخص الطبيعي، فقد حرصت التشريعات والمواثيق الدولية على إحاطته بحماية خاصة من خلال إيجاد قواعد قانونية تهدف إلى حماية

1- بشاير يوسف عبد العزيز الماجد ، المرجع السابق، ص ص 145، 146.

2- نادية بلعموري، مشار إليه في قاسي أمينة، تقرشة ساجية، التأطير القانوني للعمل عن بعد، مذكرة ماستر، تخصص قانون إجتماعي، كلية الحقوق والعلوم الساسية، جامعة ملود معمري- تيزي وزو، 2014، ص21.

3- يقصد بالحق في الحياة الخاصة، كما عرفها معهد القانون الأمريكي من زاوية المساس بها، " كل شخص ينتهك بصورة جدية وبدون وجه حق، حق شخص آخر في أن لا تصل أموره وأحواله إلى علم الغير، وأن لا تكون صورته عرضة لأنظار الجمهور، يعد مسئولا أمام المعتدى عليه"، وتستهدف حماية هذا الحق، صون كرامة الإنسان واحترام آدميته من خلال عدم التطفل عليه، وعدم انتهاك أسراره ومحادثاته، وسائر جوانب حياته الخاصة، كأحد الحقوق اللصيقة بالشخصية التي تثبت للإنسان، والتي غالبا ما يصعب حصر الجوانب المختلفة لها، والتمييز بحدود واضحة بين ما يعد من الحياة الخاصة للإنسان، وما يعد من الحياة العامة له. راجع: محمد أمين الشوابكة، جرائم الحاسوب والانترنت: الجريمة المعلوماتية، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2006، ص58.

4- فاطمة مرنيز، "حرمة الحق في الخصوصية للعامل في ظل التكنولوجيا الحديثة"، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد 3، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران2، ص 181 وما بعدها.

المعلومات الشخصية بوجه عام، ولأجل ذلك، نصت جّل التشريعات المقارنة على قواعد قانونية لحماية حق العمال في الخصوصية تجاه نظم معالجة المعلومات ذات الطابع الشخصي، ومن ذلك ما نصت عليه المادة L1221-6 من قانون العمل الفرنسي بأن المعلومات التي يطلبها صاحب العمل، يجب أن تكون لها صلة مباشرة

بالوظيفة المعلن عنها[1]، كما منعت الفقرة الأولى من المادة 6 من توجيه الاتحاد الأوروبي الجمع أو الاحتفاظ أو المعالجة للمعلومات الذات الطابع الشخصي من قبل صاحب العمل إلا ما كان منها مشروعا أو ضروريا، أو تلك التي يتم الحصول عليها بالموافقة المسبقة لصاحب الشأن[2].

وفي هذا الإطار، ينبغي على صاحب العمل أن يوفر وسائل حماية شبكة العمل والمعلومات الخاصة بالعمل والعامل من الاعتداءات والفيروسات والهجمات السيبرانية، وذلك بتوفير برامج الحماية اللازمة التي تجعل من ممارسة العمل عن بعد آمنة بالنسبة للعامل وصاحب العمل[3]. وفي هذا المسعى ألزمت المادة 18 من التوجيه الأوروبي المسئولين عن معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي باتخاذ إجراءات تقنية وتنظيمية مناسبة لحماية المعلومات من التزييف الطارئ وغير المشروع، ومن ضياعها أو تخزينها أو نشرها، أو الولوج غير المرخص به من قبل الغير خاصة عندما تشتمل المعالجة على نقل هذه البيانات عن طريق شبكة الانترنت[4].

وبذلك تتجلى مخاطر الاعتداء للمعالجة الالكترونية تجاه المعلومات الشخصية في المخاطر المرتبطة بالاستخدام غير المشروع، وتلك المرتبطة بإفشاء المعلومات ومخالفة قواعد حمايتها[5]، مما يقتضي حماية الحق في الحياة الخاصة للعامل تجاه نظم معالجة المعلومات الشخصية من مختلف المخاطر التي يمكن أن تواجهها جراء التطور الرقمي؟

إذن كل عملية ترمي إلى جمع المعلومات الشخصية ومعالجتها، يجب أن تكون لغاية مشروعة تقتضيها مصلحة المؤسسة من دون المساس بحق العامل في الخصوصية، ويجب على صاحب العمل أن يؤمن عند قيامه بذلك سرية المعلومات التي جمعها وقام بمعالجتها وفقا لما نصت عليه المادة L121-7 من قانون العمل الفرنسي[6].

1- Article L1221-6-2 du code du travail français.

2- Voir, article 6 de l’Accord cadre dur le télétravail Européenne du 16 juillet 2002.

3- بشاير يوسف عبد العزيز الماجد، المرجع السابق، ص149.

4- محمد عبد الحفيظ المناصير، المرجع السابق، ص254.

5- محمد عبد الحفيظ المناصير، نفس المرجع، ص ص 253، 254.

6- Voir, Article L1221-7 du code du travail français.

الفرع الثاني: حماية المراسلات الالكترونية للعامل عن بعد:

إن رابطة التبعية عن بعد يجب ألا تمتد إلى الحياة الخاصة للعامل، إذ تحظى مراسلاته واتصالاته الشخصية في أثناء أوقات العمل بالحماية القانونية حتى ولو قام باستخدام جهاز العمل(حاسوب، هاتف محمول..)، وهذا ما أكدته المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في حكمها الشهير بتاريخ 2016/01/12 في قضية Barbulescu الذي صرحت فيه بمنع صاحب العمل من حق الوصول إلى الرسائل الشخصية للعامل، المرسلة من أجهزة حواسيب الشركة"[1]، والذي جاء فيه" إن تعليمات رب العمل لا يمكن أن تلغي حق التصرف

بالحياة الخاصة اجتماعيا في مكان العمل"[2]، حتى وإن كان صاحب العمل يمنع الاستعمال الشخصي وغير المهني لحاسوب المؤسسة[3]، وأكدته كذلك محكمة النقض الفرنسية في حكم لها بتاريخ 2004/10/2 حينما قضت بأن الرسائل الالكترونية الشخصية التي يرسلها العامل أو يستقبلها على الحاسب الخاص برب العمل تدخل في إطار حياة العامل الخاصة، مما يحظر الاطلاع عليها أو المساس بسريتها[4].

ولكن، يجوز لصاحب العمل الاطلاع بصفة استثنائية على الرسائل الخاصة للعامل إذا كانت مصلحة المؤسسة تقتضي ذلك[5]، كما في حالة الاستعمال التعسفي وغير المشروع لوسائل المؤسسة، كما لو أن عاملا استعمل مواقع الكترونية خلال الأوقات الخاصة بالعمل بشكل مفرط مقارنة مع باقي زملائه اللذين يمارسون نفس الوظيفة[6].

إن رقابة صاحب العمل لتحركات العامل الالكتروني،ة وزياراته للمواقع، يجب أن يكون لأجل حماية منشأة العمل من أي اعتداءات، كالهجمات سيبرانية، أي لمراقبة الشركة وحمايتها، وحماية بياناتها من الاعتداء[7]، بالإضافة إلى الرقابة التي يمارسها صاحب العمل على نشاط العامل عن بعد للحفاظ على حقوق الملكية الفكرية، ونتاج عمله الذي دفع أجره من الاعتداء والسرقة، وبالتالي من حقه مراقبة كل ما يبث من العامل باستخدام معدات وأجهزة العمل[8]، ولكن دون المساس بحرمة حياته الخاصة.

1- بشاير يوسف عبد العزيز الماجد، المرجع السابق، ص 153.

2- بشاير يوسف عبد العزيز الماجد، نفس المرجع، ص147.

3- Hans JONAS, Le principe de responsabilité : Une éthique pour la civilisation technologique, Edité par Cerf, Paris, 1993, p.9.

4- Cass. soc, 20 Oct., 2004, Pourvoi N 02-40.932, Non publié au Bulletin.

5- Voir, article L1121-1-2 du droit de travail français.

6- محمد عبد الحفيظ المناصير، المرجع السابق، ص ص 255، 256.

7- بشاير يوسف عبد العزيز الماجد، المرجع السابق، ص148.

8- بشاير يوسف عبد العزيز الماجد، نفس المرجع، ص ص 148، 149.

وفي هذا الإطار، اعتبر القضاء الفرنسي تطبيقا لنص المادة L122-4 من قانون العمل الفرنسي أن فصل العامل لسبب يتعلق بحياته الخاصة، فصلا تعسفيا، لأن الولوج عبر الانترنت إلى المواقع الإباحية خلال أوقات الراحة أي خارج أوقات تنفيذ العمل لا يشكل خطأ جسيما أو خرقا لقواعد تنظيم العمل[1].

وإذا كان البريد الشخصي للعامل لا يجوز الاطلاع عليه أو مراقبته من طرف صاحب العمل إلا للضرورة التي تبررها أو تقتضيها طبيعة العمل، فإن بريده الالكتروني المهني مستبعد من نطاق الحماية المقرّرة للمراسلات

الشخصية، إذ يجوز لصاحب العمل الإطلاع على الرسائل التي ترسل أو توجه من خلاله دون أن يشكل ذلك خرقا لحرمة وسرية الرسائل وفقا لما قضت به محكمة النقض الفرنسية[2].

فاستحالة المراقبة المادية المباشرة للعامل عن بعد، زاد من هامش تعدي صاحب العمل على حياته الخاصة، وقد قضت محكمة النقض الفرنسية أن تعدي صاحب العمل على الحدود الفاصلة بين الحياة المهنية والخاصة للعامل عن بعد يعد انتهاكا لخصوصية العامل، مما يحق لهذا الأخير إنهاء علاقة العمل باعتباره مبررا مشروعا[3].

1- مشار إليه في: مصطفى المنصوري، العمل عن بعد، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية والاجتماعية، جامعة القاضي عياض، مراكش المغرب، 2011، ص98.

2- Rapport CNIL de Mars 2001, Nouvelles technologies et surveillance du salarie, www.cnil.com.

Soc. 23Oct. 2001, Pourvoi n 99-43-286. 3- Voir, cassa.

خاتمــة:

لقد أدى تطور التكنولوجيا في مجال الإعلام والاتصال إلى إحداث تغيير حقيقي في ماهية علاقة العمل لاسيما عنصر التبعية القانونية باعتباره عنصرا حاسما فيها، إذ أنها لم تعد تعني تلك الرقابة المباشرة التي يمارسها صاحب العمل على تنفيذ العامل لمهامه في مكان العمل المعتاد، وفي الأوقات الرسمية التي يحددها له، بل أصبحت رقابة عن بعد باستخدام وسائل تكنولوجيا الاتصال الحديثة.

وبذلك حلت الرقابة الالكترونية محل الرقابة التقليدية المباشرة، وبالتالي اتخذ مفهوم التبعية القانونية شكلا جديدا، يتلاءم وطبيعة العمل عن بعد لاسيما مع خاصية المرونة، تسمى التبعية عن بعد أو التبعية التكنولوجية، وبالتالي أصبح ممكنا على صاحب العمل مراقبة تنفيذ أداء العامل لمهامه في أي مكان، خارج مكان العمل المعتاد، ومن أهم صورها المراقبة الالكترونية عبر شبكة الانترنت، كتقنية المراقبة عن طريق الفيديو، أو عن طريق تتبع نشاط العامل عن بعد بطريقة آلية عن طريق ما يعرف بتقنية Télémétrie لإحصاء معدل إنتاج كل عامل.

ولكن التبعية عن بعد، يجب تعزيزها بمعيار التبعية الاقتصادية التي ينظر إليها كقرينة دالة لقيام علاقة العمل، وهذا ما كرسه المشرع بالمرسوم التنفيذي رقم 97-474 الذي يحدد النظام الخاص بالعمال من المنزل، حيث طبق أحكام قانون العمل على العاملين من المنزل بالرغم من انعدام التبعية القانونية، مكتفيا بذلك بمفهوم التبعية الاقتصادية.

والتبعية عن بعد بمفهومها الجديد الذي يقصد به المراقبة الالكترونية لأداء العامل عن بعد لمهامه، يجب أن لا تؤدي إلى المساس بحرمة الحياة الخاصة للعامل عن بعد، سواء تعلق الأمر بمعلوماته الشخصية أو بمراسلاته الالكترونية، ولذلك يجب تقييد حق صاحب العمل في مراقبة تنفيذ العامل عن بعد لمهامه، إذ لا يجوز إعطاؤه الحرية المطلقة في هذا المجال، حفاظا على حق العامل عن بعد في الخصوصية.

في الأخير لا يسعنا إلا أن نؤكد على ضرورة تدخل المشرع في المستقبل القريب لتنظيم مختلف جوانب نظام العمل عن بعد، لأهميته البالغة في تطور الاقتصاد الوطني، وذلك ببيان حقوق وواجبات أطراف علاقة العمل في البيئة الرقمية، مع التركيز على آليات تنفيذ كل طرف لالتزاماته نحو الآخر، بما يضمن حقوقهما المشروعة.

قائمة المراجع:

أ- الكتب:

1- الشوابكة محمد أمين ، جرائم الحاسوب والانترنت: الجريمة المعلوماتية، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2006.

2- ممدوح محمد مبروك ، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009.

3- مايك جري، نويل هدسون، جيل جوردن، دليل العمل عن بعد، مركز البحوث، المملكة العربية السعودية، 2001.

4- سماتي طيب ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2014.

ب- الرسائل والمذكرات:

1- المنصوري مصطفى ، العمل عن بعد، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية والاجتماعية، جامعة القاضي عياض، مراكش المغرب، 2011.

2- بوضياف عمار ، عنصر التبعية في علاقة العمل، رسالة ماجستير في قانون المؤسسات، معهد العلوم القانونية والإدارية، بن عكنون، جامعة الجزائر، 1988.

3- حلامي ليلى، ظاهرة الخدمات عن بعد وقانون الشغل، رسالة لنيل دبلوم الماستر في قانون الأعمال والمقاولات، جامعة محمد الخامس، الرباط، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية السويسي، السنة الجامعية 2007-2008.

4- عزام علا فاروق ، المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بعد، رسالة دكتوراه، جامعة حلوان، مصر، 2012.

5- قاسي أمينة، تقرشة ساجية، التأطير القانوني للعمل عن بعد، مذكرة ماستر، تخصص قانون إجتماعي، كلية الحقوق والعلوم الساسية، جامعة ملود معمري- تيزي وزو، 2014.

ج- المقالات:

1- المناصير محمد عبد الحفيظ ، "النظام القانوني لعقد العمل عن بعد"، دراسة مقارنة في القانون المقارن، دراسات، علوم الشريعة والقانون، المجلد 46، العدد الأول، 2019.

2- العايب سامية ، "تداعيات فيروس كورونا المستجد على سوق العمل- التجارة الالكترونية نموذجا"، مجلة قانون العمل والتشغيل، تصدر عن مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بت باديس، مستغانم، المجلد الخامس، العدد الرابع، نوفمبر 2020.

3- بكار فتحي، بوشريعة فاطمة، " إستراتيجية العمل عن بعد: نقص في التشريع والممارسة"، حوليات جامعة الجزائر1، جامعة يوسف بن خدة، المجلد 34، عدد خاص، القانون وجائحة كورونا كوفيد-19، جويلية 2020.

4- بلعبدون عواد، " آليات المحافظة على مناصب العمل في ظل أزمة جائحة كورونا "، مجلة قانون العمل والتشغيل، تصدر عن مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، المجلد الخامس، العدد الأول، جوان 2020.

5- بن رجدال آمال ، إشكالية العمل عن بعد في التشريع الجزائري كنمط حديث لتنظيم العمل خلال جائحة كورونا كوفيد 19، مقال منشور في: Les Cahiers du Cread, Vol.36, N 03, 2020

6- بارودة خالد، عجالي بلخالد، "خصوصية عقد العمل عن بعد"، مجلة قانون العمل والتشغيل، تصدر عن مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بت باديس، مستغانم، المجلد الخامس، العدد الرابع، نوفمبر، 2020.

7- بن أحمد آسية ، بوالشعور شريفة ، مطابس آمال ، "امكانية تطبيق العمل عن بعد كآلية لتسيير الموارد البشرية في ظل أزمة كوفيد-19 مع الإشارة إلى تجارب بعض الدول"، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمّد لمين دباغين، سطيف2، المجلد 12، العدد الأول، عدد خاص(الجزء1)، جانفي 2021.

8- نجيب فليح نجلاء توفيق، نادية محمد مصطفى قزمار، "التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد"، دراسة مقارنة، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، جامعة عمان، الأردن، المجلد 18، العدد 1، 2018.

9- بوحميدي نبيل محمد ، "التأصيل لإبرام عقد العمل عن بعد وإمكانية إثباته"، مقال منشور بتاريخ 2013/03/13 على الموقع الالكتروني التالي: www.majalah.new.ma

10- مرنيز فاطمة ، "حرمة الحق في الخصوصية للعامل في ظل التكنولوجيا الحديثة"، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد 3، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران2، 2014، ص ص 181-191.

11- سكيل رقية ، "العمل عن بعد كأسلوب حديث لتنظيم العمل: المفهوم والخصوصية"، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد السابع، العدد الأول، 2020.

12- عبد العزيز الماجد بشاير يوسف ، "عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا"، المجلة الدولية للقانون، المجلد التاسع، العدد الرابع، عدد خاص حول القانون وفيروس كورونا المستجد، كوفيد- 19، 2020.

Livres en Français:

1- Hans JONAS, Le principe de responsabilité : Une éthique pour la civilisation technologique, Edité par Cerf, Paris, 1993.c

مصير الأمن الوظيفي في زمن الذكاء الاصطناعي

The fate of job security in the age of artificial intelligence

الدكتورة جعفور ليندة

كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، الجزائر.

ملخص:

عصرنا الحالي عصر الذكاء الاصطناعي، الذي يشهد الثورة الصناعية الرابعة، نتج عن ذلك الاعتماد على الأتمتة والروبوت في شتى المجالات، ما يساعد على رفع الإنتاجية بأقل جهد وتكلفة، لكنه يهدد الأمن الوظيفي ويتسبب في البطالة التكنولوجية، لأن التحولات التكنولوجية سبب اقتصادي مبرر لتسريح العمال، إضافة الى ذلك فالروبوتات تسرق مناصب الشغل من البشر وتنافسهم حتى في الشخصية القانونية. لذلك من الضروري وضع قواعد قانونية تحقق التوازن بين التطور التكنولوجي والاقتصادي وتنافسية المؤسسة المستخدمة، وبين المصلحة الاجتماعية للعمال وأمنهم الوظيفي.

الكلمات المفتاحية:

الأمن الوظيفي، الذكاء الاصطناعي، الأتمتة، البطالة التكنولوجية، اللاأمن الوظيفي

Abstract :

Our current era is the era of artificial intelligence, which is witnessing the fourth industrial revolution, which has brought about the use of automation and robotics in various fields, which helps to increase productivity with a minimum of effort and costs, but it threatens job security and causes technological unemployment, because technological transformations are an economic reason for layoffs. In addition, robots steal jobs from humans and even compete with them in legal personality. Therefore, it is necessary to establish legal rules that achieve an equilibrium between technological and economic development and the competitiveness of the employer, and the social interest of workers and their job security.

Keywords:

Job security, artificial intelligence, automation, technological unemployment, job insecurity

مقدمة:

يشهد عصرنا الحالي تطورا علميا هائلا ومخيفا أحيانا في إطار ما يسمى بالثورة الصناعية الرابعة، فالآلة لم تعد مجرد وسيلة أو شيء، بل أصبحت تتمتع بالذكاء الاصطناعي والاستقلالية في اتخاذ القرار، مثلها مثل البشر، لدرجة الحديث عن إضفاء الشخصية القانونية على الروبوتات والأشخاص الافتراضية.

تم إدخال الذكاء الاصطناعي على مختلف المجالات، فأصبحت الأتمتة والروبوتات تقوم بنفس مهام البشر، منافسة لهم في وظائفهم، رغم أن العمل هو مصدر ومورد الرزق والعيش الكريم لفئات واسعة من أفراد المجتمع، بل أكثر من ذلك فهو وسيلة اندماج مجتمعي والوقاية من عدة آفات الاجتماعية، لهذا من الضروري توفير العمل اللائق الآمن وظيفيا، من أجل تحقيق السلم الاجتماعي، فالعامل الآمن وظيفيا لا يتعرض للضغوط التي تنتج عن الخوف من فقدان الوظيفة أو من تعديلها.

يتمتع هذا الموضوع بأهمية بالغة نظرا لاحتلال الأتمتة والروبوت لسوق العمل في شتى المجالات، ونظرا للتطور المستمر للذكاء الاصطناعي، لدرجة أصبح ينافس الانسان في قدراته ومهامه.

تهدف هذه الدراسة الى تبيان كيف يهدد الذكاء الاصطناعي العمال بالتسريح من العمل وفقدان مناصبهم، إضافة الى تبيان إن كانت هناك ضمانات كافية لإرساء الأمن الوظيفي ومواجهة منافسة الروبوت والأتمتة للبشر على مناصب العمل.

بما أن الأتمتة والذكاء الصناعي باتا ضرورة من أجل رفع الجودة والإنتاجية، للاستجابة لمعايير الجودة العالمية، فمن الضروري البحث عن امكانية تحقيق التوازن بين الاحتياجات الاقتصادية والتكنولوجية للمؤسسات المستخدمة وبين الأمن الوظيفي للعمال.

تكون الاجابة على الإشكالية المطروحة بالاعتماد على المنهج التحليلي الاستقرائي، وفق خطة تتضمن المباحث التالية:

المبحث الاول: الذكاء الصناعي سبب للبطالة التكنولوجية

المبحث الثاني: محاولات للموازنة بين القدرة التنافسية للمؤسسة والامن الوظيفي

المبحث الثالث: عدم كفاية أحكام قانون العمل الجزائري لمواجهة اللاأمن الوظيفي

المبحث الأول: الذكاء الاصطناعي يتسبب في البطالة التكنولوجية

يتسبب الذكاء الصناعي في البطالة التكنولوجية، لكون العديد من العمال عرضة لفقدان مناصبهم بسبب لجوء المؤسسة المستخدمة الى استقدام أحدث التقنيات والاعتماد على الذكاء الاصطناعي، فالتحولات التكنولوجية تشكل سببا اقتصاديا مبررا للتسريح للتقليص من عدد العمال (المطلب الأول)، كما أن الروبوتات الذكية أضحت تنافس البشر في مناصبهم ووظائفهم (المطلب الثاني) ، إضافة الى ذلك فالذكاء الاصطناعي يساهم في خلق فرص عمل جديدة، لكن في أغلب الأحيان تكون غير آمنة وظيفيا بطبيعتها (المطلب الثالث).

المطلب الأول: التحولات التكنولوجية سبب اقتصادي لتسريح العمال

تخول المادة 69 قانون رقم 90-11 [1] تسريح العمال في إطار التسريح للتقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية، لكن المشرع لم يحدد مفهوم السبب الاقتصادي، ولم يحدد الأسباب الاقتصادية في القانون رقم 90-11، ما يمنح للمستخدم سلطة واسعة لتكييف ما يحلو له كسبب اقتصادي، ما يعرض العامل للتعسف ولا أمن وظيفي، عكس المادة 39 من الأمر رقم 75 -31 (الملغى) [2]، التي اعتبرت كلا من التعديلات التكنولوجية أو إعادة تحويل الإنتاج كحالات للسبب الاقتصادي.

أما المشرع الفرنسي عرف السبب الاقتصادي من خلال المادة 1233-3 من قانون العمل الفرنسي كما يلي «*يشكل انهاء لسبب اقتصادي التسريح الذي يقوم به المستخدم لسبب أو عدة أسباب غير لصيق بشخص العامل، ينتج عن ألغاء، أو تعديل وظيفة أو عن تعديل يرفضه العامل، لعنصر جوهري في عقد العمل، متتابعة، على الخصوص: صعوبات اقتصادية ... تحولات تكنولوجية*» [3].

إذن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يكون سببا اقتصاديا يستند إليه المستخدم لتسريح العمال لأسباب اقتصادية، لكون الذكاء الاصطناعي يندرج ضمن التحولات التكنولوجية، فمفهوم الأسباب الاقتصادية المؤدية الى التسريح ارتبط بظهور التكنولوجيا الحديثة، وعمليات تحديث وسائل وطرق الإنتاج، يمكن ارجاعها الى التحولات التكنولوجية التي تتطلب من صاحب العمل تطوير مؤسسته، لمواجهة المنافسة التي تهدد وجود ها [4].

يقصد بالتحولات التكنولوجية استقدام تكنولوجيا جديدة داخل المؤسسة المستخدمة [5]، وقيام ضرورة التغيير نابعة من حاجتها الى التكيف مع التطور الاقتصادي العام، أو هي التعديلات التي يجريها المستخدم من أجل تنظيم العمل [6]، لا توجد أهمية للدوافع التي أدت به للقيام بهذه التحولات [7].

---

[1] - قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17، صادر في 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، الجريدة \الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 68، الصادر في 25 ديسمبر 1991، وبالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 43، الصادر في 10 جويلية 1996، وبالأمر رقم 97-02 مؤرخ في11 جانفي 1997 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 03، الصادر في 12 جانفي 1997، وبالأمر رقم 15-01 مؤرخ في 23 جويلية2015، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 40 صادر في 23 جويلية 2015، وبالقانون رقم 16-14 مؤرخ في 28 ديسمبر2016، يتضمن قانون المالية لسنة 2017، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 77 صادر في 29-12-2016، وبالقانون رقم 17-11، مؤرخ في 27 ديسمبر 2017، يتضمن قانون المالية لسنة 2017، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 76، صادر في 28 ديسمبر 2017.

[2] - أمر رقم 75-31 مؤرخ في 27 أفريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 39، الصادر في 16ماي 1975 (ملغى) .

[3] -Art L1233-3, code de travail français stipule que «*Constitue un licenciement par un employeur pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarie résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail consécutives notamment À des difficultés économiques ...à des mutations technologiques* »

[4] -ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القصبة، الجزائر، 2003، ص 449.

[5] -HESS-FALLON Brigitte, SIMON Anne-Marie, droit du travail, 22 Emme édition, Dalloz, Paris, décembre 2002,148 p

[6] -سامي عبد الله الد ريعي، ضوابط فصل العامل لأسباب اقتصادية في القانون الفرنسي، دراسة تأصيلية وتحليلية مع بيان موقف المشرع الكويتي من الفصل لأسباب اقتصادية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، 2002، ص 69.

[7] - حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء، المنصورة، دون سنة النشر، ص 89.

أضافت محكمة النقض الفرنسية في قرار لها سنة 2006 معيارا جديدا حتى تكوم التحولات التكنولوجية سببا جديا لتسريح العمال، يتمثل في أن تؤدي التحولات التكنولوجية الى إلغاء جزء هام من المهام المسندة الى العامل[8] ، فيجب أن تؤثر التحولات التكنولوجية بشكل جوهري على المؤسسة حتى تكون سببا جديا وحقيقيا للتعديل أو الانهاء الاقتصادي، فلا ترقى التعديلات الطفيفة الى مستوى التحولات أو التطورات الجذرية[9].

يمكن أن يتسبب التغير التكنولوجي في خسائر وظيفية، فعلى سبيل المثال سنة 2016 قامت شركة Foxconn بتقليص عدد عمالها، بالاستغناء عن 60 ألف عامل[10] .

المطلب الثاني: الروبوتات الذكية تنافس البشر في مناصبهم

قامت المفوضية الأوروبية commission européenne بدراسة سنة 2012 كانت نتيجتها، تأكيد ثلاثة أرباع الآراء أن الروبوتات والآلية ستعوض البشر وتسرق مناصبهم [11]، كما توجد إحصائيات لمكتب العمل للولايات المتحدة للفترة الممتدة من 1990 الى غاية 2007 فاستخدام روبوت واحد يؤدي في المتوسط الى فقدان 06 عمال لمنصبهم، ويؤدي الى خفض الاجر الساعي بنسبة 07 %، كذلك أكدت دراسة ألمانية سنة 2017 أن الاعتماد على الروبوتات في مجال الصناعة في ألمانيا في الفترة الممتدة من 1994 الى غاية 2014 يؤدي الى الغاء وظيفتين أي ربع الوظائف في هذا المجال[12] .

يحتمل أن يتسبب الذكاء الصناعي والأتمتة في بطالة تكنولوجية، خاصة وأنه يحتمل أتمتة مناصب الشغل بنسبة 50 % في القريب العاجل[13]. أصبح الذكاء الاصطناعي و الآلة أكثر تطورا وتعقيدا، وتعميمها في مختلف المجالات يؤثر سلبا على الوظائف ومناصب الشغل، وفي هذا الصدد جاء في تقرير مجموعة بوسطن الاستشارية الذي أكد أن استخدام الرجال الآليين والروبوتات سيتضاعف أربع مرات من المستويات الحالية حتى عام 2025، كما قام معهد بحوث Khazanah الماليزي بحساب إحتمالية الوظائف التي سوف تستبدل بواسطة التكنولوجيا في ماليزيا عبر العقدين التاليين حيث تم استنتاج أن 54% من كل الوظائف في ماليزيا قد تكون في خطر الإحلال التكنولوجي العالي. وفي مستوي أكثر دقة أكثر من 70% و 80% من الوظائف شبه الماهرة وتلك التي ذات الأقل مهارة هي التي سوف تكون في خطر عالي، مع 40% من الوظائف الماهرة في المتوسط[14].

---

8 -cass. Soc 17 mai 2006, nº1209 F-D, RJS 08/ 09/ 06, nº 934 , editions française Lefebvre, Paris, décembre, 2002, p 692 .

9 - حسن عبد الرحمان قدوس، مرجع سابق، ص 89.

10 - يعرب قحطان، البطالة التكنولوجية، مجلة فكر الثقافية، تاريخ النشر 03-10-2019، الرياض، الرابط الالكتروني https://www.fikrmag.com/article_details.php?article_id=969&fbclid=IwAR0KmzytdA6XLFmZl8leMt6gTtHDB2mIPupiGIgkrD13IaWqjrO83UE070A

11 -LAFONTAINE Denis, automatisation, emploi et travail, les synthèses de la fabrique, numéro 01, décembre 2015, p 03

12 -HERY Michel، les impactes de l automatisation du travail, S E R Etudes, numéro 2018/09, septembre 2018, p 44-45 lien électronique https://www.cairn.info/revue-etudes-2018-9-page-43.htm

13 -COMMISSION DE L'ÉTHIQUE EN SCIENCE ET EN TECHNOLOGIE, Les effets de l'intelligence artificielle sur le monde du travail Document de réflexion, Avis adopté à la 92e séance de la Commission de l'éthique en science et en technologie le 8 février 2019, p 09

14 -محمد محمد الهادي، تأثير الذكاء الاصطناعي وآثاره على العمل والوظائف، مجلة الجمعية المصرية لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات، العدد 24، أفريل 2021، مصر ، ص 17-19 الرابط الالكتروني https://jstc.journals.ekb.eg/article_164993.html

تعتبر مناصب العمل الحالية في خطر الاستبدال والإحلال بصفة عامة. ولا يقتصر هذا على مجرد مناصب العمال شبه الحرفيين أو غير الحرفيين التي تكون في خطر من الآلية، لكن أيضا مع عمال الوظائف الماهرة الأعلى أجرا، ويرجع السبب في ذلك لظهور التعلم العميق Deep Learning الخاص بالذكاء الاصطناعي، فالروبوتات الذكية أو الأشخاص الافتراضية، أضحت تنافس البشر حتى في الشخصية القانونية اعتمادا على فكرة أن كل البشر أشخاص وليس كل الأشخاص بشرا [15].

من المهن الأكثر عرضة للأتمتة النقل، اللوجستيك، الإنتاج في الصناعة والخدمات، لا تمس فقط المهن التي تتسم بالنشاطات اليدوية أو المهن الصناعية، بل تشمل حتى المهن المرتبطة بتحليل القروض، التأمينات، مجال القانون [16]، العمل الطبيعي التنبؤي، معالجة البيانات وجمع البيانات، وظائف الإدارة، وظائف تطبيق الخبرة، والعمل غير التنبؤي هي التي يحتمل أن تبقى بمعاونة الذكاء الاصطناعي [17].

كذلك، تمارس الروبوتات الذكية مهام البشر ووظائفهم، فهناك روبوتات الاحتياجات الشخصية أو التي تسمى بالروبوتات الاجتماعية، الأكثر شيوعا والأقل كلفة، تستخدم عادة في القيام بالمهام والأعمال المنزلية والترفيهية، أكثرها يستخدم لرعاية المسنين والمعاقين، أيضا هناك الروبوتات الطبية ، تستخدم خاصة للتدريب والتعليم وفي مجال تشخيص المرضى الذاتي، تستخدم كذلك في الجراحات العالية الدقة، كما هناك روبوتات عسكرية مسلحة، وأخرى تعليمية ترفيهية [18].

تم كذلك ابتكار الروبوت القانوني، تعد الصين الشعبية من أوائل الدول التي بدأت العمل به رسميا، واستخدمته كوسيلة لتقديم المساعدة في حل العديد من القضايا، لاسيما قضايا التجاوزات والمخالفات المرورية، وإصدار مذكرات القبض على المجرمين، وأوامر الاعتقال والقبض في بعض القضايا، كما ظهر بساحات محاكم بعض الدول ما يسمى بالقاضي الروبوت، إذ طالبت وزارة العدل في إستونيا من مسؤولي البيانات الأساسية في الوزارة بتصميم أول قاضي روبوت، والى جانب القاضي الروبوت هناك محامي روبوت كذلك، كما يمكن استخدامها في أتمتة صياغة العقود التجارية، وتحليل العقود ومراجعة الوثائق التي تقدم الى المحاكم، كما يمكن استخدامها في التحقيقات وتقديم المشورة الى العملاء في شكل رقمي، كذلك يمكن استخدامها في مجال البحث القانوني وصياغة الوثائق والتنبؤ بنتائج القضية والكشف عن المستندات [19].

---

[15] - نساخ فطيمة، الشخصية القانونية للكائن الجديد" الشخص الافتراضي والروبوت"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 01، 2020، جامعة المسيلة، ص 220.

[16] -LAFONTAINE Denis, automatisation, emploi et travail, les synthèses de la fabrique, numéro 01, décembre 2015, p 03

[17] – محمد محمد الهادي، مرجع سابق، ص 19 .

[18] -عمرو طه بدوي محمد، النظام القانوني للروبوتات الذكية المزودة بتقنية الذكاء الاصطناعي (الامارات العربية المتحدة كأنموذج) دراسة تحليلية مقارنة لقواعد القانون المدني للروبوتات الصادرة عن الاتحاد ال أوروبي سنة 2017 ومشروع ميثاق أخلاقيات الروبوت الكوري ، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادي، المجلد 07 العدد 02، ديسمبر ،2021، كلية الحقوق، جامعة مدينة السادات، ص 36-43 . الرابط الالكتروني file:///C:/Users/USER/Downloads/JDL_Volume%207_Issue%202_Pages%20834-860.pdf

[19] –المرجع نفسه، ص 43-45.

بناء ء على ذلك نادى Bill Gatesمنشئ شركة مايكروسوفت الى ضرورة دفع الروبوتات التي تسرق وظائف البشر للضرائب مثل البشر .

المطلب الثالث: ظهور أشكال جديدة للعمل غير آمنة وظيفيا بطبيعتها

توجد علاقة وطيدة بين شعور العامل على الدوام بالأمن والحماية والأمن الوظيفي، من المخاطر الصحية عن طريق التأمين، والحماية من التسريح التعسفي من العمل وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحريته النقابية وأمنه الصناعي وترقيته، فهي حوافز تزيد رغبة البقاء في العمل [20].

صحيح أن الذكاء الاصطناعي سيساهم في خلق وظائف جديدة، كالعمل الحر من خلال المنصات الرقمية، لكنها تتسم بكونها غير آمنة وظيفيا، والسبب هو عدم استفادة عمال هذه المنصات من أي حماية اجتماعية، أو نقابية لحقوقهم، أو حق ممارسة الاضراب، كم أنهم لا يستفيدون من التأمين على البطالة ومن حوادث العمل والمرض، إضافة الى عدم استفادتهم من الحق في التقاعد، كذلك لا يستفيدون من التكوين المهني، فعمال الأرضية الرقمية لا يستفيدون من نفس الحقوق والنظام الحمائي المقررين للعمال الأجراء [21].

كما يؤدي الذكاء الاصطناعي الى خلق وظائف حرة مؤقتة بطبيعتها تتميز بالمرونة، في حين أن الآثار السلبية لها يمكن أن تتضمن الافتقار للأمن الوظيفي.

المبحث الثاني: حلول للموازنة بين القدرة التنافسية للمؤسسة والأمن الوظيفي

من أجل خلق نوع من التوازن بين مصالح المؤسسة المستخدمة والحفاظ على قدرتها التنافسية، ومصلحة العمال وأمنهم الوظيفي هناك من يقترح استبدال الأمن الوظيفي بالأمن الاجتماعي (المطلب الأول)، كما يمكن تحقيق ذلك التوازن من خلال استخدام الذكاء الاصطناعي لمساعدة العمال وتعويضهم في بعض المهام فقط، وليس لتعويض البشر والاستغناء عنهم تماما (المطلب الثاني).

المطلب الأول: اقتراح استبدال الأمن الوظيفي بالأمن الاجتماعي

تم اقتراح استبدال الأمن الوظيفي بالأمن الاجتماعي عن طريق الدخل الأساسي الشامل Universal Basic Income (UBI)[22] الذي يمثل شكلا من أشكال الأمن الاجتماعي الذي يحصل فيه كل مواطني أو سكان الدولة على دخل منتظم.

تم تشجيع هذه الآلية كأداة لمواجهة تضاؤل فرص عمل لائقة في مجالات الصناعة والخدمات، لوجود لاأمن وظيفي بسبب الأتمتة والإعتماد على الذكاء الصناعي، فضمان دخل شهري ثابت قد يشجع على العمل رغم ضعف وعدم استقرار الأجور [23].

---

[20] -عزاوي حمزة والعقيبي الأزهر، تحفيز الاستقرار الوظيفي (أساليب، نماذج ناجحة)، مجلة آفاق علمية، المجلد 10، العدد 02، 2018، ص 81

[21] -بن رجدال آمال، أي مركز قانوني لعمال المنصات الرقمية؟، حوليات جامعة الجزائر، العدد 33، الجزء الثاني، جوان 2019، جامعة الجزائر، الجزائر ص 38-40.

[22] -HAAG Louise et ROHREGGER Barbara, Universal basic income policies and their potential for addressing health inequities, world health organization, 2019? p 10

[23] -هانية شلقامي، الدخل الأساسي الشامل: سياسة بديلة عن الحماية الاجتماعية، بحث مقدم ضمن المشروع البحثي " حلول للسياسات البديلة"، بالجامعة الامريكية بالقاهرة، 04 ديسمبر 2018 الرابط الالكتروني

https://aps.aucegypt.edu/ar/articles/133/universal-basic-income-an-alternative-policy-solution-for-egypt?fbclid=IwAR2yhZtl0CJdF0FPvfXyYHL6t-3WYqDDzsvAOPad4FAp4

إن الدخل الأساسي الشامل ليس حلا لمواجهة اللاأمن الوظيفي، لأنه حتى إذا أخذ الدخل الأساسي العالمي مكان الأجر اللائق، فإن الوظائف تخدم هدفا أعظم من مجرد أنها وسيلة للدخل. حيث يجد الناس العزة والكرامة والتحقيق في العمل، مما يجعلهم يشعرون بأنهم أعضاء ذوي قيمة في المجتمع [24]، فالعمل وسيلة للحصول على الدخل لكنه في نفس الوقت يشعر الانسان أنه عنصر فعال منتج يشارك في بناء المجتمع، كما أنه يكون للإنسان طموح للترقية والوصول الى أعلى المراتب، إضافة الى الابداع والابتكار، من المستحسن لو يتم استخدام هذه الآلية للرفع من دخل العمال وتحسين ظروف معيشتهم، إضافة الى تقديم دخل للفئات الهشة الغير القادرة على العمل.

المطلب الثاني: الذكاء الاصطناعي لتسهيل العمل وليس لسرقة العمل

يجب التمييز بين المهن التي تعتمد أساسا على المهام البسيطة المتكررة الروتينية، التي يمكن أتمتتها[25] ، وبين تلك التي تعتمد على نشاطات غير روتينية، لا يمكن للآلة والبرامج الذكية القيام بها، مثلا المهن التي تقوم بعمل يدوي غير روتيني كتقديم علاج، المحاماة، والهندسة[26].

يتعين على المؤسسات مرافقة الأجراء والعمال، من أجل الرفع من مؤهلاتهم للقيام بالمهام الجديدة، فالربوتات والآلية لا تعوض البشر بل المهام فقط، لهذا يمكن تكوين الأجراء الذين تمت أتمتة مهامهم ونشاطاتهم، ليشغلوا مهام أخرى [27]، فالسياسة العامة يجب أن توازن بين تشجيع التكنولوجيا الحديثة والحرص على حصول اليد العاملة الأجيرة على الكفاءات الضرورية، لأن هذه التكنولوجيا ستؤدي حتما الى القضاء على مناصب عمل ومهن وخلق مناصب ومهن أخرى تتطلب مهارات وكفاءات جديدة[28] . كما يمكن الاستعانة بالأتمتة والذكاء الصناعي للقيام بالمهام الخطيرة والشاقة، وليس كبديل للبشر والاستغناء عنهم تماما.

المبحث الثالث: عدم كفاية أحكام قانون العمل الجزائري لمواجهة اللاأمن الوظيفي

تعتبر أحكام قانون العمل الجزائري غير غير كافية لحماية الامن الوظيفي، بسبب الاعتناء بمردودية المؤسسة الاقتصادية على حساب الحماية الاجتماعية للعمال (المطلب الأول)، كذلك لعدم كفاية الضوابط القانونية الموضوعية والاجرائية، لتقييد سلطة المستخدم عند القيام بالتسريح للتقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية (المطلب الثاني).

المطلب الاول: الاعتناء بمردودية المؤسسة الاقتصادية على حساب الحماية الاجتماعية للعمال

يكرس نص المادة 69 قانون رقم 90-11 منطق اقتصاد السوق الذي يعتني بمردودية المؤسسة وفعاليتها الاقتصادية، على حساب الحماية الاجتماعية للعمال، فهي تبنت المفهوم الواسع للسبب الاقتصادي[29].

---

[24] -محمد محمد الهادي، مرجع سابق، ص 19.

[25] –STEENBERGHEN Méline, l’automatisation: quel avenir pour le travail , faculté des sciences économiques sociale politique et de communication, université catholique de Louvain, 2019, lien. http://hdl.handle.net/2078.1/thesis:21153

[26] -.OSCHINSKI Matthias et WYONCH Rosalie, op.cit., p 03-04

[27] -LAFONTAINE Denis, op.cit., p 10

[28] -.OSCHINSKI Matthias et WYONCH Rosalie, le choc du futur ?les répercussions de l’automatisation sur le marché du travail au canada, institut C D HOWE , commentaire nº 472, mars 2017, p 03-04

- صبايحي ربيعة، حماية الاجراء في عمليات الخوصصة، المجلة النقدية للعلوم القانونية السياسية، العدد 02، 2011، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، ص 112 .[29]

حري على المشرع التدخل لتحديد معايير تقدير وجود أو عدم وجود سبب اقتصادي مبرر للتسريح، وتحديد متى تكون التحولات التكنولوجية سببا اقتصاديا جديا مبررا للتسريح للتقليص من عدد العمال لسبب اقتصادي.

إضافة الى ذلك فالمشرع الجزائري في قانون العمل لم ينظم مسألة حماية استقرار العمال في مناصبهم، وأمنهم الوظيفي من أخطار الذكاء الاصطناعي، فهو قانون لم يساير التطور التكنولوجي الحالي.

المطلب الثاني: عدم كفاية الضوابط الإجرائية عند التسريح للتقليص من عدد العمال لحماية الأمن الوظيفي

لا تكفي الضوابط الإجرائية عند التسريح للتقليص من عدد العمال لحماية الأمن الوظيفي، فمن جهة المشرع يلزم المؤسسة المستخدمة باتخاذ تدابير لتفادي التسريح للتقليص من عدد العمال، أو على الأقل التقليل من عدد التسريحات ، فإلى جانب الضابط الموضوعي فرض المشرع الجزائري مجموعة من الضوابط الإجرائية عند التسريح للتقليص من عدد العمال لسبب اقتصادي، فالمؤسسات المستخدمة التي يقل عدد عمالها عن 10 عمال تخضع للتدابير الواردة في المادة 70 قانون رقم 90-11، المتمثلة في تخفيض عدد ساعات العمل واللجوء الى العمل الجزئي، إضافة الى الإحالة على التقاعد، مع دراسة إمكانية تحويل العمال الى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلهم الى مؤسسة أخرى، إذا لم يرغب العمال في ذلك يستفيدون من التعويض عن التسريح بسبب تقليص عدد العمال.

أما المؤسسات المستخدمة التي يزيد عدد عمالها عن 09 عمال تلزمها المادة 05 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 [30] بإعداد الجانب الاجتماعي[31]، حسب المادة 09 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 من الضروري أن يتضمن الجانب الاجتماعي ثلاثة أنواع من التدابير، تهدف الاولى[32] الى تفادي حذف مناصب العمل بمحاولة تحسي ن الوضعية الاقتصادية والمالية للمؤسسة عن طريق تدابير من شأنها تخفيض مداخيل العمال مع الاحتفاظ بمناصبهم ، أما الثانية[33] تهدف الى تفادي التسريح رغم حذف المنصب عن طريق التكوين قصد شغل مناصب أخرى وعن طريق التقاعد، أما الثالثة فتهدف الى إعادة تصنيف العامل في شغل آخر.

---

30 - المرسوم التشريعي رقم 94-09، مؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 34، الصادر في 01 جويلية 1994.

31 - يعرف الجانب الاجتماعي على أنه «*خطة تساهم من جهة في تفادي التسريحات أو على الأقل، تقليل عددها، ومن جهة أخرى تسهل عملية إعادة ترتيب العمال الذين لا يمكن تفادي تسريحهم، ويجب أن تتضمن خطة الحفاظ على الشغل الزاميا خطة ترتيب*» نقلا عن MASCLET Jean-claude et KELLER Marianne et PETIT Franck, droit social, sup Foucher éditions, Vaneves, 2009 , p 116

32 - حددتها المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-09، السالف الذكر، تشمل:

* تكييف النظام التعويضي عن طريق تقليص أو الغاء بعض العلاوات والتعويضات ومكملات الأجر
* تخفيض الأجر مع مراعاة الحد الأدنى للأجور
*تنظيم عمليات التكوين التحويلي، لتدريب وتحسين مؤهلات العمال
*إلغاء تدريجي للجوء الى العمل بالساعات الإضافية
*الإحالة على التقاعد العادي أو المسبق
*ادخال تقسيم العمل بتخفيض نسبة الأجر تتناسب مع وقت العمل المؤدى والعمل بالتوقيت الجزئي
*عدم تجديد عقود العمل محددة المدة

33 - حددتها المادتان 08 و09 من المرسوم التشريعي رقم 94-09، السالف الذكر، تتمثل الإجراءات والتدابير الواردة في المادة 08 في إعادة توزيع العمال داخل المؤسسة بتكوينهم لشغل منصب جديد أو خارجها بالاتصال مع الفرع أو قطاع النشاط، كما يمكنها الاتصال بالمصالح العمومية

كما تضمنت المادتان 25 و26 من نفس المرسوم تدابير لم يحدد المشرع المرحلة التي تنتمي إليها، تتمثل في إمكانية طلب المؤسسة المستخدمة لمساعدات عمومية عند القيام بتنفيذ تدابير تهدف تفادي اللجوء الى تقليص العمال، وتشمل كل أو أحد التدابير المحددة في المادة 26، كطلب الاستفادة تخفيض أو إعفاء جبائي أو شبه جبائي في إطار قوانين المالية، إضافة الى الاستفادة من التمويل الجزئي لدورات التكوين والتحويل وإنشاء نشاطات لصالح العمال، في إطار اتفاقية تربط المؤسسة المستخدمة بمصالح الإدارة المكلفة بتسيير الصندوق الوطني لترقية الشغل وإدارته.

كذلك، أضافت المادة 27 من ذات المرسوم إمكانية تقديم مساعدات أخرى على شكل توظيف العمال المسرحين، أو عن طريق تنظيم ورشات عمل ذات منفعة عامة لصالحهم، أو بمساعدتهم على الحصول على عوامل الإنتاج ووسائله الضرورية لإنشاء نشاطات لحسابهم الخاص.

رغم تدخل المشرع لتأطير عملية التسريح للتقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية، حماية للأمن الوظيفي إلا أنه ترك للتفاوض بين المؤسسة المستخدمة وممثلي العمال مجالا لتنظيم هذه العملية، فحسب المادة 69 قانون رقم 90-11 تتخذ المؤسسة المستخدمة قرار التسريح بعد التفاوض الجماعي، فهذا الأخير يمثل انتقالا من الشرعية الإدارية الى الشرعية التفاوضية[34] .

إضافة الى ذلك الضوابط الإجرائية عند التسريح للتقليص من عدد العمال مرنة، ما يؤدي الى توسيع سلطة المؤسسة المستخدمة، فرغم وضع المشرع لضوابط إجرائية عند التسريح للتقليص من عدد العمال لسبب اقتصادي إلا أنها غير كافية وذلك راجع الى مرونة الإجراءات السابقة لتقليص عدد العمال، فالمادة 09 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 نصت على ضرورة تضمن الجانب الاجتماعي معايير ومقاييس تسمح بتحديد العمال المستفيدين من تدابير الحماية، ما يوحي أن المؤسسة المستخدمة سلطتها واسعة في تحديدها، حماية للأمن الوظيفي على المشرع التدخل لتحديدها، أو إخضاعها للتفاوض الجماعي بين المؤسسة وممثلي العمال-النقابات الأكثر تمثيلا أو ممثلين منتخبين من طرف العمال-، على عكس المادة 71 قانون رقم 90-11 التي حددت بعض المعايير تتمثل في الأقدمية، الخبرة والتأهيل لكل منصب، كذلك حسب هذه المادة فإلزامية اعداد الجانب الاجتماعي نسبية، تلزم به فقط المؤسسات المستخدمة التي تشغل أكثر من 09 عمال.

كما أن سلطة المؤسسة المستخدمة واسعة عند اختيار تدابير الجانب الاجتماعي، بل أكثر من ذلك يمكنها الاكتفاء بتدبير واحد فقط، يتجلى ذلك بشكل واضح من خلال المادتين 07 و 08 من المرسوم التشريعي رقم 94-09.

أضف الى ذلك تقليص فاعلية التفاوض حول الجانب الاجتماعي، فرأي ممثلي العمال غير ملزم، لأن المؤسسة المستخدمة لها مطلق الحرية في الأخذ أو عدم الأخذ به، ما يجعل منه مجرد إجراء شكلي ولا يعتبر ضمانة

للشغل والعمل والتكوين المهني وكل الإدارات القطاعية المختصة، إضافة الى إمكانية إنشاء نشاطات تدعمها الدولة لصالح العمال المعنيين بإعادة التوزيع.

أما الاجراءات التي حددتها المادة 09 فتتمثل في تحديد المعايير والمقاييس التي تسمح بتحديد العمال المستفيدين من تدابير الحماية، إضافة الى تحديد شروط القوائم الإسمية للعمال الموزعين حسب أماكن العمل(قائمة اسمية للعمال المعنيين بالاحالة على التقاعد، وأخرى للمستفيدين من أداءات التأمين على البطالة، وأخرى للمستفيدين من التوظيف التعويضي عن طريق إعادة التوزيع)

[34] - فتحي وردية، "التسريح للسبب الاقتصادي – من الرقابة الى التفاوض-"، مداخلة قدمت في الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10-11 مارس 2010، ص 209.

حقيقية تحمي العمال عند التسريح للتقليص من عدد العمال لأسباب إقتصادية، يستخلص ذلك من المادة 94 فقرة 04 قانون رقم 90-11.

كذلك تم إلغاء الرقابة الإدارية المسبقة التي كان يمارسها مفتش العمل، على التسريح للتقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية، التي كانت ملزمة بموجب المادة 93 فقرة 02 من الأمر رقم 75-31.

خاتمة:

إن الذكاء الاصطناعي يسمح بتحسن الإنتاجية، ويرفع من القدرة التنافسية للمؤسسات، لكن في المقابل لبد من الاهتمام بحماية العمال، فمن الضروري أن يكون هناك انسجام بين التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية، من خلال تحقيق التوازن بين مصالح واحتياجات الهيئات المستخدمة، ومصلحة العمال وأمنهم الوظيفي، ومن خلال دراسة موضوع مصير الأمن الوظيفي في زمن الذكاء الاصطناعي تم التوصل الى نتائج التالية:

1-عدم مسايرة قانون العمل للتطور التكنولوجي الحاصل، وعدم كفاية قواعده لحماية العمال وتحقيق التوازن بين مصالح الهيئة المستخدمة التي تقتضي استقدام التكنولوجية الحديثة، والأمن الوظيفي للعمال.

2-الذكاء الاصطناعي يساهم في خلق فرص عمل، لكنه يؤدي الى فقدان عدد من المناصب يفوق عدد الفرص المستحدثة، كما أن العديد من المناصب تفتقد الأمن الوظيفي.

لا يمكن تحقيق التنمية الاقتصادية بعيدا عن التنمية الاجتماعية، فمن جهة لا يمكن منع المؤسسات المستخدمة من مواكبة التطورات التكنولوجية، فالذكاء الاصطناعي أصبح ضرورة في العملية الإنتاجية، لكن من جهة أخرى لبد من حماية مصالح الطبقة العاملة، وضمان أمن وظيفي لهم استجابة لمعايير العمل اللائق، لذلك يقترح:

1-ضرورة مسايرة قانون العمل للتطور التكنولوجي الحاصل، خاصة الذكاء الصناعي الخارق للربوتات، التي أضحت تنافس البشر في وظائفهم وحتى في الشخصية القانونية، فيجب استخدام الذكاء الصناعي لتسهيل ممارسة المهام، ومختلف الأنشطة المهنية وليس بديلا للبشر، فالبطالة التكنولوجية إذا توسعت أكثر ستؤدي الى كارثة تقضي على الحماية الاجتماعية، بسبب عجز في تمويل صناديق الضمان الاجتماعي.

2- وضع ضوابط قانونية، إجرائية وموضوعية عند اللجوء الى تسريح العمال بسبب استخدام الذكاء الاصطناعي، من خلال مراقبة مدة ضرورية وأهمية هذه التكنولوجيا للحفاظ على استمرارية الهيئة المستخدمة، لحمايتهم من تعسف المؤسسات المستخدمة.

3_ ضرورة ضرورة الموازاة بين تطور القاعدة القانونية والتطور التكنولوجي، فمن الضروري تعديل قواعد قانون العمل بشكل يسمح ب:

- تنظيم الأشكال الجديدة للعمل حفاظا على المكاسب العمالية، تحقيقاللعمل اللائق.
- وضع ضوابط تسمح بالموازنة بين المصلحة الاقتصادية للمؤسسات المستخدمة والأمن الوظيفي للعمال.

قائمة المراجع:

باللغة العربية:

النصوص القانونية:

1. أمر رقم 75-31 مؤرخ في 27 أفريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 39، الصادر في 16لا ماي 1975 (ملغى) .
2. قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17، صادر في **25** أبريل **1990**، المعدل والمتمم بالقانون **91-29** مؤرخ في **21** ديسمبر **1991**، الجريدة \الرسمية للجمهورية الج ازئرية عدد **68**، الصادر في **25** ديسمبر **1991**، وبالأمر رقم **96-21** المؤرخ في **09** جويلية **1996** الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد **43**، الصادر في **10** جويلية **1996**، وبالأمر رقم **97-02** مؤرخ في**11** جانفي **1997** الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد **03**، الصادر في **12** جانفي **1997**، وبالأمر رقم **15-01** مؤرخ في **23** جويلية**2015**، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة **2015**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد **40** صادر في **23** جويلية **2015**، وبالقانون رقم **16- 14** مؤرخ في **28** ديسمبر**2016**، يتضمن قانون المالية لسنة **2017**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد **77** صادر في **29-12-2016**، وبالقانون رقم **17-11**، مؤرخ في **27** ديسمبر **2017**، يتضمن قانون المالية لسنة **2017**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد **76**، صادر في **28** ديسمبر **2017**.
3. المرسوم التشريعي رقم 94-09، مؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 34، الصادر في 01 جويلية 1994.

الكتب:

1. حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء، المنصورة، دون سنة النشر.
2. ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القصبة، الجزائر، 2003.
3. سامي عبد الله الد ريعي، ضوابط فصل العامل لأسباب اقتصادية في القانون الفرنسي، دراسة تأصيلية وتحليلية مع بيان موقف المشرع الكويتي من الفصل لأسباب اقتصادية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، 2002.

المقالات:

1. بن رجدال آمال، أي مركز قانوني لعمال المنصات الرقمية؟، حوليات جامعة الجزائر، العدد 33، الجزء الثاني، جوان 2019، الجزائر.

2. صبايحي ربيعة، حماية الاجراء في عمليات الخوصصة، المجلة النقدية للعلوم القانونية السياسية، العدد 02، 2011، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو.
3. عزاوي حمزة والعقيبي الأزهر، تحفيز الاستقرار الوظيفي (أساليب، نماذج ناجحة)، مجلة آفاق علمية، المجلد 10، العدد 02، 2018، تمنراست
4. عمرو طه بدوي محمد، النظام القانوني للروبوتات الذكية المزودة بتقنية الذكاء الاصطناعي(الامارات العربية المتحدة كأنموذج) دراسة تحليلية مقارنة لقواعد القانون المدني للروبوتات الصادرة عن الاتحاد ال أوروبي سنة 2017 ومشروع ميثاق أخلاقيات الروبوت الكوري ، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادي، المجلد 07 العدد 02، ديسمبر ،2021 كلية الحقوق، جامعة مدينة السادات، ص 36-43 . الرابط الالكتروني
file:///C:/Users/USER/Downloads/JDL_Volume%207_Issue%202_Pages%20834-860.pdf
5. محمد محمد الهادي، تأثير الذكاء الاصطناعي وآثاره على العمل والوظائف، مجلة الجمعية المصرية لنظم المعلومات والتكنولوجيا، العدد 24، أفريل 2021 ، ص 17-19 الرابط الالكتروني
https://jstc.journals.ekb.eg/article_164993.html
6. نساخ فطيمة، الشخصية القانونية للكائن الجديد" الشخص الافتراضي والروبوت"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 01، 2020 ، جامعة المسيلة، ص 220.
7. يعرب قحطان، البطالة التكنولوجية، مجلة فكر الثقافية، تاريخ النشر 03-10-2019، الرابط الالكتروني

https://www.fikrmag.com/article_details.php?article_id=969&fbclid=IwAR0KmzytdA6XLFmZl8le

8. هانية شلقامي، الدخل الأساسي الشامل: سياسة بديلة عن الحماية الاجتماعية، بحث مقدم ضمن المشروع البحثي " حلول للسياسات البديلة"، بالجامعة الامريكية بالقاهرة، الرابط الالكتروني

https://aps.aucegypt.edu/ar/articles/133/universal-basic-income-an-alternative-policy-solution-for-egypt?fbclid=IwAR2yhZtl0CJdF0FPvfXyYHL6t-3WYqDDzsvAOPad4FAp4

المداخلات:

1.فتحي وردية، "التسريح للسبب الاقتصادي – من الرقابة الى التفاوض-"، مداخلة قدمت في الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10-11 مارس 2010، ص 209.

باللغة الاجنبية:

LOIS

1. code de travail français, https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/legiOrKali?id=LEGITEXT0000060720

50.pdf&size=6,8%20Mo&pathToFile=/LEGI/TEXT/00/00/06/07/20/50/LEGITEXT000006072050/LEGITEXT000006072050.pdf&title=Code%20du%20travail

Livres

2. HESS-FALLON Brigitte, SIMON Anne-Marie, droit du travail, 22 Emme édition, Dalloz, Paris, décembre 2002
3. -LAFONTAINE Denis, automatisation, emploi et travail, les synthèses de la fabrique, numéro 01, décembre 2015
4. MASCLET Jean-claude et KELLER Marianne et PETIT Franck, droit social, sup Foucher éditions, Vaneves, 2009

ARTICLES

1. HAAG Louise et ROHREGGER Barbara, Universal basic income policies and their potential for addressing health inequities, world health organization, 2019 https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0008/404387/20190606-h1015-ubi-policies-en.pdf
2. HERY Michel، les impactes de l automatisation du travail, S E R Etudes, numéro 2018/09, septembre 2018, https://www.cairn.info/revue-etudes-2018-9-page-43.htm
3. OSCHINSKI Matthias et WYONCH Rosalie, le choc du futur ?les répercussions de l'automatisation sur le marché du travail au canada, institut C D HOWE , commentaire n° 472, mars 2017
4. STEENBERGHEN Méline, l'automatisation: quel avenir pour le travail , faculté des sciences économiques sociale politique et de communication, université catholique de Louvain, 2019, lien. http://hdl.handle.net/2078.1/thesis:21153

Jurisprudence

1. cass. Soc 17 mai 2006, n°1209 F-D, RJS 08/ 09/ 06, n° 934 , editions française Lefebvre, Paris, décembre, 2002

DOCUMENTS

2. COMMISSION DE L'ÉTHIQUE EN SCIENCE ET EN TECHNOLOGIE, Les effets de l'intelligence artificielle sur le monde du travail Document de réflexion, Avis adopté à la 92e séance de la Commission de l'éthique en science et en technologie le 8 février 2019

تنظيم علاقات العمل "عن بعد" عن طريق التفاوض الجماعي

organization of telework relations through collective bargaining

الدكتور موزاوي علي

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر.

ملخص:

يعتبر العمل عن بعد شكل من أشكال تنظيم العمل يتم فيه تنفيذ العمل من قبل عامل خارج مباني المؤسسة، باستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات. في الممارسة العملية، سواء على أساس منتظم أوعرضي. بالإضافة إلى ذلك، وخلال وباء مثل وباء Covid-19، تزايد اللجوء إليه كضرورة لضمان استمرار النشاط وضمان حماية صحة وسلامة العمال.

ورغم أن المشرع الجزائري لم يتدخل لتنظيمه، إلا أنه يمكن تنظيمه عن طريق التفاوض الجماعي وابرام عقد جماعي يتم الاتفاق على تحديد أحكامه وشروطه وواجبات وحقوق العمال، وكذلك سلطات المستخدم والتزاماته، شرط احترام قواعد النظام العام الاجتماعي ومبدأ القواعد الأكثر نفعا للعمال، هذه القواعد المتفق عليها تصبح بمثابة قانون اتفاقي ملزم.

الكلمات المفتاحية: عمل عن بعد، العمال، المستخدم، تفاوض، اتفاق جماعي،

Abstract :

Telework is a form of work organization in which work is carried out by a worker outside the premises of the company, using information and communication technologies. In practice, whether on a regular or occasional basis. Moreover, during an epidemic such as the Covid-19 epidemic, it is increasingly used as a necessity to ensure business continuity and to ensure the protection of the health and safety of workers.

Although the Algerian legislator did not intervene to organize it, it can be organized by collective bargaining for the conclusion of a collective agreement, by which it is agreed to define its provisions, and its conditions, the duties and the rights workers, as well as the powers and obligations, subject to compliance with the rules of social public order and the principle of the most advantageous rules for the workers, these agreed rules become binding contractual law.

Keywords: telework, workers, employer, negotiation, collective agreement.

مقدمة

كتبت فيرا باكيت بيرديجاو Vera Paquete-Perdigão، مديرة إدارة الحوكمة والهيكل الثلاثي في منظمة العمل الدولية:" ***إن العمل عن بعد، أصبح و اقعا، وأكيد أنه سيدوم، بل سيزداد بعد الوباء، حيث تم تجربة فعاليته وفائدته من طرف المؤسسات والعمال... وحاليا ننتقل من هذه "المرحلة الانتقالية" إلى الوضع الطبيعي الجديد، لدينا فرصة لتضمين سياسات وممارسات ومعاييردعم جديدة لضمان تمتع ملايين "العمال عن بعد" بالصحة والسعادة والإنتاجية واللائقة*** "[1].

لما ظهر العمل عن بعد في التسعينيات، ظهرت معه الحاجة للتفاوض بشأنه كأداة لإضفاء المرونة على علاقات العمل لأجل ضمان التنافسية ومواجهة الصعوبات المالية والاقتصادية، وخلال الأزمة الصحية تحولت الحاجة نحو الحد من وباء الكوفيد 19 ولأجل ضمان استمرارية نشاط المؤسسات وحماية العمال اجتماعيا، وخلالها كان العمل عن بعد مفروضا دون أرادة الأطراف.

وحاليا يبدو أن الحاجة الى التفاوض تجاوزت مسألة المرونة ومكافحة الوباء نحو تفعيل التفاوض الجماعي لأجل الاستجابة للتحديات التي يفرضها الاقتصاد الرقمي الذي ازداد انتشارا. ويمكن الاستناد بمرونة قانون العمل التي تبناها المشرع في التسعينيات من القرن الماضي لمعالجة تحديات القرن الماضي.

وفي كل هذه المراحل لم تقدر الأحكام التشريعية والتنظيمية على مسايرة التطورات السريعة بسبب تعقد مراحل صناعة القانون الاجتماعي، أو فرضه على الشركاء الاجتماعيين الذين يطالبون دوما بالمزيد من الحرية والاستقلالية في تنظيم شؤونهم المهنية.

تتجلى أهمية وقدرة التّفاوض الجماعي على مواكبة تطور العلاقات المهنية والاجتماعية في إمكانية الشركاء الاجتماعيين على التأقلم ومواجهة الأزمات الاقتصادية والمالية وحتى الصحية، مثل أزمة الكوفيد19 التي عرفها العالم مؤخرا، ذلك بتكييف علاقات العمل تماشيا مع تطور الأزمة[2]، وأساسا من خلال المجالات التي منحها المشرع للشركاء الاجتماعيين قصد التّفاوض الثنائي بشأنها على مستوى المؤسسة أو على مستوى الفرع أو القطاع المهني، والسعي نحو وضع قواعد اتفاق عام ملزم، فإذا كان القانون لم ينظم رسميًا العمل عن بُعد ، فإن ذلك لا يمنع من تنظيم احكامه عن طريق التفاوض الجماعي.

وتستمد هذه الامكانية أساسها من رغبة المشرع التي كرست نظام التفاوض الجماعي، ومن الإرادة الحرّة لأطراف علاقات العمل الجماعيّة، عبر ألية التّفاوض الجماعي أو الحوار الاجتماعي بشكل أعم، وقد تعددت صور التفاوض كالتّفاوض الثاني الأطراف أو الثلاثي أو "الثلاثية" على المستوى الوطني بهدف ضبط الاختلال الذي يشهده الاقتصاد والمؤسسة ومعالجة الآثار الاجتماعية الناتجة عنها ومواجهة التحديات الناجمة عن ذلك.

ومن المسائل التي يمكن للتفاوض الجماعي مناقشتهامسألة "العمل عن بعد"، الذي يؤديه عامل عن بعد باستعمال وسائل الاعلام والاتصال خارج مكان العمل لفائدة مستخدم مقابل أجرة، والذي يشترط توفر رابطة

---

1 -OMS-OIT, **Télétravail Sain Et Sécurisé, Dossier Technique** , pp.V.1, Genève, 2021, https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977 , consulté le 173-2022

2 - OIT, Note d'information**, Négociation par les employeurs et les travailleurs de mesures visant à prévenir la propagation du COVID-19**, p.1, *https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_751992.pdf* ,consulté le 17-02-2022

تعبية التبعية القانونية والأجر[3]، وبذلك نستثني كافة الاشكال الأخرى للعمل كالعمل المستقل أو المقاولة، وهذا النمط من العمل نجده في القطاع الاقتصادي الذي يخضع لقانون علاقات العمل، كما نجد ممارسته في القطاع الإداري الذي تخضع علاقات العمل فيه لقانون الوظيفة العمومية.

ومادامت مسؤولية تنظيم العمل ملقاة كذلك على عاتق الشركاء الاجتماعيين، **فنتساءل عن مدى قدرة التفاوض الجماعي على تنظيم العمل عن بعد بما يحقق فعاليته بالنسبة للمستخدم وكذلك العمال؟**

وللبحث في هذه الإشكالية اعتمدت على المنهجين التحليلي والمقارن لإثبات هذه القدرة، وقسمت الدراسة الى مبحثين، وبداية أتناول الأسس الدولية والوطنية المكرسة والمشجعة لإمكانية تنظيم العمل عن بعد عبر التفاوض الجماعي **(مبحث أول)**، ثم أتناول المسائل التي يجوز ويمكن التفاوض بشأنها لتنظيم العمل عن بعد **(مبحث ثان)**.

المبحث الأول: التفاوض الجماعي أنجع آلية لتنظيم العمل عن بعد

تعد أزمة الكوفيد 19 مرحلة فاصلة في تاريخ القانون الاجتماعي، حيث أصبح العمل عن بعد تنظيم جديد للعمل فرضه الوضع الصحي والتطور الرقمي **(مطلب أول)**، بل أصبح محل تشجيع من طرف الهيئات المختصة دوليا ووطنيا والتفاوض بشأنه بعد تقييم نتائجه خلال الأزمة الصحية **(مطلب ثاني)**.

المطلب الأول: العمل عن بعد تنظيم جديد للعمل فرضه الوضع الصحي والتطور الرقمي

يرتبط ظهور العمل عن بعد بالدول الصناعية تكنولوجيا واقتصاديا **(فرع أول)**، وقد تعددت التعريفات والمصطلحات المقدمة للعمل عن بعد، باختلاف الزوايا التي ينظر إليه، وعموما تتفق في طبيعته وأنواعه **(فرع ثان)**.

الفرع الأول: ظهور "العمل عن بعد" بين الحاجة التكنولوجية والحاجة الاقتصادية

عرف العمل عن بعد عدة مراحل وتطورات وما يزال في تطور سريع **(أولا)**، وإن تأخر ظهوره في الجزائر وفي تنظيمه، تبقى ممارسته ماتزال محتشمة ومرتبطة بمدى التقدم الاقتصادي والتكنولوجي**(ثانيا)**.

أولا: ارتباط ظهور العمل عن بعد بالمجتمعات المتقدمة اقتصاديا

ظهر نظام العمل عن بعد لأول مرة في الولايات المتحدة سنة 1950 على يد أستاذ للرياضيات Norbert Weiner، ثم تطورت في السبعينيات من القرن الماضي عن طريق الفاكس، وازداد تطورت بعد 1990 بظهور تكنولوجيا الاعلام والاتصال الحديثة NTIC[4]، بعد ظهور المعلوماتية والأنترنيت[5]، ويتجسد في تنفيذ العمل المتفق عليه بين العامل والمستخدم بعيدا عن مكان العمل وعادة ما يكون من المنزل.

ولقد تعددت المصطلحات التي تناولت العمل عن بعد مثل: العمل المنزليTravail à domicile العمل الرقمي Travail numériqueوالعمل الافتراضي Travail virtuel، العمل من مسافة بعيدةTravail à distance، Travail،

3 - خالد السيد محمد (عبد المجيد موسى)، **أحكام عقد العمل عن بعد**، دار المنهل، 2014، ص.80.

4 - RAMIREZ MORALES(Gabriel), **Le fameux télétravail : Pièges, dangers et surtout les bienfaits**, Editions L'Harmattan, Paris, 2021, pp.19.20.

5 -LOKIEC(Pascal), **Droit du travail, Tome I, les relations individuelles de travail**, puf, Paris, 2011. p.97.

العمل عن بعد المتنقل Télétravail mobilوغيرها، ويتشابه العمل عن بعد مع الأشكال الأخرى للعمل، وتعددت كذلك أنواعه.

وقد كان لظهور هذا العمل أثر كبير على الاقتصاد، وعلى المؤسسات من خلال تقليص النفقات والاعباء مما جعلها قادرة على التنافسية والفعالية، الأمر الذي أدى بالفكر الليبرالي وأرباب العمل وحتى الكثير من الحكومات ترى في العمل عن بعد أداة للتخفيف من الأزمات التي تعاني منها المؤسسات، لذا دعت إلى توظيف هذا النمط كوسيلة لإضفاء المرونة على علاقات العمل.

ثانيا: تأخر ظهور نظام العمل عن بعد في الجزائر:

إن ظهور العمل عن بعد في الجزائر كان متأخرا كباقي دول العالم الثالث، بسبب تأخر البلاد في تبني نظام المعلوماتية في المؤسسات المهنية، وتأخر في التحكم في تكنولوجيا الاتصال والاعلام وكذلك في الانترنيت، ورغم ذلك شهد ممارسة وإن كانت محدودة بداية في الشركات الأجنبية المستثمرة في البلاد، ثم انتقل الى بعض المؤسسات الخاصة المرتبطة بالتكنولوجيا الرقمية. إلا أن الدولة خلال السنوات الأخيرة سعت الى القيام بعدة اصلاحات لتدارك التأخر كاعتماد المعاملات الالكترونية والتأسيس للإدارة الالكترونية واستحداث وزارة للرقمنة والعديد من الهياكل لتشجيع ذلك[6].

وقد ذكر لأول مرة مصطلح "العمل عن بعد" كنظام عمل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-69 من خلال المادة 9 منه التي نصت على أنه" **يمكن أن تتخذ المؤسسات والإدارات العمومية كل إجراء يشجع العمل عن بعد في ظل احترام القوانين والتنظيمات المعمول بها**"، في إطار حث المؤسسات العمومية لاتخاذ تدابير الوقاية ومكافحة وباء الكوفيد19 [7]، لكن لم يفصل المرسوم في احكامه من حيث التنظيم والتنفيذ، فيمكن اعتبار ذلك ذو طابع استثنائي ومؤقت، تنتفي القاعدة مع نهاية الوباء.

رغم ممارسة هذا النوع من العمل ميدانيا، لكن لم يتناوله القانون صراحة، سوى ما ذكر ضمنيا ضمن فئات "**العمل في المنزل**"، من خلال مرسوم تنفيذي رقم 97-474 صادر سنة 1997، الذي حدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، الذي يتعلق محله بنشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغالا تغيرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجرة[8]، فالنص كان هدفه تنظيم الأعمال الحرفية داخل المنزل، ففي تلك المرحلة لم تعرف الجزائر بعد العمل الرقمي، ومع ذلك يمكن الاستناد الى المرسوم التنفيذي كأساس للعمل عن بعد.

---

6 - تم استحداث" **لجنة الكفاءات والمجال البشري والتحول الرقمي**" ضمن اللجان الدائمة بالمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بموجب المادة 4 من المرسوم الرئاسي رقم 21-37 مؤرخ في 8 جانفي 2021، **يتضمن تشكيلة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والاجتماعي والبيئي وسيره**، ج.ر عدد03 لسنة 2021.

7 - بن رجدال(أمال)، "إشكالية العمل عن بعد في التشريع الجزائري كنمط حديث لتنظيم العمل خلال جائحة كوفيد"19، ***les cahiers du cread***، المجلد 36، العدد3، 2020، ص 597، https://www.ajol.info/index.php/cread/article/view/202255، تم الاطلاع عليه في 15-03-2022.

8 - المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 مؤرخ 8 ديسمبر1997، **المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التى تعني العمال في المنزل**، ج.ر عدد82 لسنة 1997.

وباعتبار "العمل عن بعد" ينجز من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مثل الإنترنت، وطالما أنه يمكن أن تؤدي في المنزل، فالعمل عن بعد يتعلق بإنتاج "خدمات عبر وسائل معلوماتية"، فهو نوع من أنواع العمل المنزلي، شرط أن تتوفر رابطة التبعية القانونية بالمستخدم ومتى تم استعمال تكنولوجيا الاعلام والاتصال[9].

الفرع الثاني: تعريف العمل عن بعد و أنواعه

لم يعد تقيد التعريفات التكنولوجية من اختصاص المشرع، بل من اختصاص الهيئات التقنية المتخصصة في المجال، ومع ذلك تبنت العديد من التشريعات ضبط تعريف "العمل عن بعد" **(أولا)**، كما أن تحديد أنواعه يختلف من نظام قانوني إلى أخر **(ثانيا)**.

أولا: تعريف العمل عن بعد:

اعتبرت كل من منظمة الصحة العالمية والمنظمة الدولية للعمل "العمل عن بعد" في دراسة مشتركة صدرت سنة 2021، على أنه العمل عن بعد تنفيذ العمل عن بعد باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، يلعب دورًا مهمًا ومتزايدًا في مكان العمل وله تأثير محتمل على صحة العمال والسلامة والرفاهية، وعرفته على أنه" *استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) مثل أجهزة الاعلام الالي المكتبية، وأجهزة الكمبيوتر المحمولة والأجهزة اللوحية والهواتف الذكية للعمل الذي يتم تنفيذه خارج مقرات صاحب العمل.، و ينجز هذا العمل المنجز من المنزل أو من مكتب خارج مكان العمل أو أي مكان آخر* "[10].

وعرفه المشرع الفرنسي على أنه[11]: "*كل شكل من أشكال تنظيم العمل، كان يمكن تنفيذه عند المستخدم، لكن يقوم به العامل خارج أماكن العمل بصفة مستمرة وإرادية باستعمال تقنيات المعلومات والاتصالات في إطار عقد أو ملحق به...*" [12]. أما المشرع التركي فقد عرف من خلال المادة 14 من قانون العمل رقم 4857 المعدَّل بالقانون رقم 6715 الصادر في 6 ماي 2016 العمل عن بُعد على أنه" *علاقة عمل تنشأ كتابةً وتستند إلى مبدأ أن العامل يؤدي عمله في المنزل أو في مكان آخر غير مقرات صاحب العمل، باستخدام أجهزة الاتصال التكنولوجي، في إطار تنظيم العمل الذي أنشأه صاحب العمل*"[13].

أما في القانون الألماني المعدل سنة 2020 فيقصد بالعمل عن بعد" *العمل الذي يؤديه العامل باستخدام تكنولوجيا المعلومات خارج المؤسسة ثابت، من مكان واحد أو أكثر من اختياره أو من موقع متفق عليه مع صاحب العمل*"، وفي القانون الاسباني، عُرف العمل من بعيد « travail à distance » على أنه: "*أداء نشاط العمل الذي يتم بشكل رئيسي في منزل العامل أو في المكان الذي يختاره بحرية ، كبديل لتواجده شخصيًا في مكان عمل*

---

9 - خالد السيد محمد (عبد المجيد موسى)، المرجع السابق، ص.92.

10 - OMS-OIT, Télétravail Sain Et Sécurisé, Dossier Technique, op.cit., pp.V.1,

11 -Art. L. 1222-9 du Code du travail Français. Modifié par Loi n°2021-1774 du 24 déc 2021. https://www.legifrance.gouv.fr/ .

12 - Ibid.

13 - BIT, **Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation**, Genève, 2020, p.250, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_738280.pdf , consulté le 27-03-2022

المؤسسة". أما العمل عن بعد télétravail فقد عرفه بأنه " الذي يتم عن طريق الاستخدام الحصري أو الغالب بجهاز الحاسوب ووسائل وأنظمة الاتصالات السلكية واللاسلكية" [14].

ثانيا: أنواع العمل عن بعد

هناك عدة أنواع للعمل عن بعد من حيث وتيرة أدائه، منها العمل المستمر والمنتظم(1)، والعمل عن بعد الظرفي أو العرضي(2) والعمل عن بعد الحضوري(3)، والعمل عن بعد المتنقل(4):

1- العمل عن بعد المنتظم:

قد عرف المشرع البلجيكي العمل عن بعد المنتظم والذي سماه بالعمل عن بعد الهيكلي، على أنه" *شكل من أشكال التنظيم و/أو أداء العمل، باستخدام تكنولوجيا المعلومات، في إطار عقد العمل، حيث يتم تنفيذ العمل، الذي كان من الممكن أيضًا تنفيذه في مقر صاحب العمل، خارج هذه المباني في بشكل منتظم وليس عرضيًا*" [15].

2- العمل الظرفي:

النوع الثاني من العمل عن بعد هو **العمل الظرفي**، والذي عرفه القانون البلجيكي على أنه: "*شكل من أشكال التنظيم و/أو أداء العمل بموجب عقد عمل، باستخدام تكنولوجيا المعلومات، حيث يتم تنفيذ الأنشطة، التي يمكن أيضًا إجراؤها في مقر صاحب العمل، خارج هذه المباني على أساس عرضي وغير منتظم*".

3- العمل عن بعد الحضوري:

تناول القانون الملكي الاسباني الصادر سنة 2020، نوعا ثالثا من العمل عن بعد، والذي يقصد به العمل عن بعد المنجز حصريا أو في الغالب بوسائل وأنظمة معلوماتية أو بواسطة الاتصالات السلكية واللاسلكية في مكان العمل، أو في أي مكان يحدده المستخدم. أي أن المستخدم هو الذي يحدد مكان تنفيذه وليس للعامل حرية اختيار المكان، كأن يختار مقرات الكترونية أو مكاتب مجاورة أو مكاتب الأقمار الصناعية أو المراكز البديلة والتي تقدم خدمات وتسهيلات إلكترونية، قد تكون قريبة من مقر المستخدم أو مقر سكن العامل[16].

4- العمل عن بعد المتنقل:

في ألمانيا تم تنظيم العمل عن بعد منذ 2004، وتناول هذا النص مصطلحين للعمل عن بعد، هما: العمل عن بعد« le télétravail » والعمل المتنقل« le travail mobil » ، ويكمن الفرق بينهما، في كون العمل عن بعد ينجز على المدى البعيد، بصفة منتظمة، وبتوقيت محدد، ويشترط تجهيز مكان للاتصال والعمل في المنزل، ويكون العقد المنظم له مكتوبا. أما العمل المتنقل (mobil Arbeit)، هو نوع من العمل عن بعد (Telearbeit) لا يتطلب صياغة مكتوبة. يتم اللجوء الى العمل المتنقل في حالة السفر المتكرر أو عند إعداد العمل من المنزل لفترة قصيرة، بشكل مؤقت ولا يتطلب تثبيت تجهيز كمبيوتر ثابت في البيت[17].

---

14 -Art.13 du décret-loi royal du 17 mars 2020, **portant sur les mesures d'urgence extraordinaires visant à gérer les conséquences économiques et sociales de la pandémie de Covid-19,** https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824 , consulté le 26-3-2022.

15 - SENAT, **Étude de législation comparée n° 295 - août 2021 - Recueil des notes de synthèse de décembre 2020 à avril 2021, L'ENCADREMENT JURIDIQUE DU TÉLÉTRAVAIL,** http://www.senat.fr/lc/lc295/lc2951.html#fn5 , consulté le 27-3-2022.

16 - خالد السيد محمد (عبد المجيد موسى)، المرجع السابق، ص 104.

17 -SENAT, **Étude de législation comparée n° 295 ,** op.cit.

أما الاتفاقية الجماعية CCT85 البلجيكية لسنة 2008 فتقصد بـtélétravailleurs mobiles : مندوبي المبيعات والوكلاء التجاريين، والمندوبين الصحيين والتقنيين العاملين مع عملاء صاحب العمل والمرضين المنزليين[18].

المطلب الثاني: تشجيع اللجوء نحو العمل عن بعد والتفاوض بشأنه

لقد كانت الحكومات والشركاء الاجتماعيين خلال التسعينيات من القرن الماضي من تشجع العمل عن بعد كوسيلة لإضفاء المرونة على قواعد العمل بهدف التخفيف من تكاليف وأعباء المؤسسات لمواجهات آثار العولمة والأزمات المالية المتكررة، في تلك الفترة عرف العمل عن بعد معارضة من طرف الكثير من النقابات العمالية التي كانت تعتبره نوعا من العمل الهش ولا يوفر الحماية الكافية للعمال عن بعد[19].

ولكن بعد الأزمة الصحية العالمية اضطرت المنظمات الدولية والدول ومنظمات أرباب العمل لتبني هذا النمط عن العمل ضمن سبل الوقاية والحد من الوباء وحماية المؤسسات، كما قبلت به النقابات العمالية لكونه يساهم في حماية العمال صحيا واقتصاديا واجتماعيا، أما بعد الأزمة الصحية فلا يعتبر العمل عن بعد، لا حقا ولا التزاما، بل يعود ذلك من اختصاص التفاوض الجماعي الذي يسعى إلى تشجيعه كحتمية[20]، كما كتب الأستاذ «*MOULIN (Jean)*» : "***الرجال لا يوافقون على التغيير إلا عند الضرورة، ويرون الضرورة فقط في الأزمات***"[21].

ومن المهم التركيز على المنظمات الدولية ذات الصلة بهذا النوع من العمل (**فرع أول**)، وكذلك على جهود الدول لأجل تنظيمه أو تشجيع التفاوض لأجل ضبط أحكامه (**فرع ثان**).

الفرع الأول: تشجيع المنظمات الدولية للتفاوض والحوار لأجل تنظيم العمل عن بعد

إن العمل عن بعد قد شجعته أولا المنظمة العالمية للصحة خلال الأزمة الصحية وعملت بالتنسيق مع المنظمة الدولية للعمل على دراسة جدواه (**أولا**)، وحثت على ضرورة التفاوض بشأنه لحماية للعمال وكذلك المؤسسات(**ثانيا**)، كما شجع الاتحاد الاوروبي التفاوض الجماعي لأجل تنظيم هذا النوع من العمل(**ثالثا**).

أولا: إجازة "العمل عن بعد" من طرف المنظمة العالمية للصحة والمنظمة الدولية للعمل

أوصت المنظمة العالمية للصحة عند بداية وباء الكوفيد 19 على ضرورة اللجوء إلى العمل عن بعد في حدود الممكن كإجراء لخفض عدد العمال لتفادي الاحتكاك بينهم وضمان التباعد الاجتماعي لتخفيف انتقال عدوى فيروس الكوفيد 19، حيث أصدرت نداء مشتركا مع الغرفة التجارية الدولية CCI بتاريخ 16 مارس 2020 موجها للدول ولأرباب العمل تدعو من خلاله اللجوء إليه للحد من التنقل والاحتكاك والتكاليف الطويلة الأمد بالنسبة لمؤسسات الأعمال والاقتصاد[22].

-Art.2. de la CCT 85, op.cit.18

19 - MUNETO (Ozaki), **Négocier la flexibilité : le rôle des partenaires sociaux et de l'Etat**, OIT, Genève, 2000, p.78.

20 - Conseil Economique et Social(CES), **Avis sur le télétravail au Luxembourg**, 2020, p. 27, https://ces.public.lu/dam-assets/fr/avis/themes-europeens/2020-teletravail.pdf, consulté le 28-03-2022.

21 - Cité par : GADRAT (Magali), « **Restructurations et droit social** », Thèse de doctorat en droit, Université de Bordeaux, France, soutenue le : 23 nov. 2015, p.17.

22 -OMS, Déclaration conjointe CCI–OMS **: Le secteur privé lance un appel sans précédent pour enrayer la COVID-19,**
https://www.who.int/fr/home/search?indexCatalogue=genericsearchindex1&searchQuery=T%C3%A9l%C3%A9travail&wordsMode=AnyWord , consulté le 15-3-2022.

وقد صرحت ماريا نيرا Maria Neira مديرة دائرة البيئة وتغير المناخ والصحة بمنظمة الصحة العالمية: "لقد تسبب الوباء في زيادة كبيرة في العمل عن بُعد، وهو ما غيّر حقًا طبيعة العمل، بين عشية وضحاها تقريبًا، لكثير من العمال"[23]،

ودعت منظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية إلى اتخاذ تدابير لحماية صحة العمال عند العمل عن بعد. من خلال مذكرة تحليلية note de synthèse جديدة للعمل الآمن والصحي عن بعد، نشرتها وكالتا الأمم المتحدة[24]، تضمنت الفوائد والمخاطر الصحية للعمل عن بعد، بالإضافة إلى التغييرات اللازمة للتكيف مع التطور نحو أشكال مختلفة من العمل عن بعد بسبب وباء COVID-19 والتحول الرقمي للعمل[25].

وفقًا للتقرير الوارد في المذكرة، تشمل الفوائد تحسين التوازن بين العمل والحياة، وإمكانية ساعات العمل المرنة والنشاط البدني، وتقليل حركة المرور على الطرق وأوقات التنقل إلى العمل، وتقليل تلوث الهواء، وكل ذلك يمكن أن يحسن الصحة البدنية والعقلية والاجتماعية، والرفاهية. ويمكن أن يساعد العمل عن بُعد أيضًا في زيادة الإنتاجية وتقليل تكاليف التشغيل للعديد من الشركات[26].

ومع ذلك، يحذر التقرير من أنه بدون التخطيط السليم للصحة والسلامة، والتنظيم والدعم، يمكن أن يكون تأثير العمل عن بعد على الصحة البدنية والعقلية والرفاهية الاجتماعية للعاملين كبيرًا. يمكن أن يؤدي إلى العزلة، والإرهاق، والاكتئاب، والعنف المنزلي، وإصابات العضلات والعظام، وإجهاد العين، وزيادة التدخين واستهلاك الكحول، وزيادة الوقت الذي يقضيه الجلوس وأمام الشاشة، وزيادة الوزن بشكل غير صحي[27].

يحدد التقرير الأدوار التي يجب أن تقوم بها الحكومات وأصحاب العمل والعمال وخدمات الصحة المهنية من أجل تعزيز وحماية الصحة والسلامة عند العمل عن بعد. وتشمل التدابير التي يجب أن يتخذها أصحاب العمل ضمان أن يكون العمال مجهزين على النحو المناسب لأداء واجباتهم الوظيفية؛ لتوفير المعلومات والتوجيهات والتدريب اللازم للحد من تداعيات العمل عن بعد على الصحة النفسية والعقلية؛ تدريب المديرين على الإدارة الفعالة للمخاطر، والتدريب عن بعد وتعزيز الصحة في مكان العمل؛ وإقرار "الحق في قطع الاتصال"، وفي الحصول على عدد كافٍ من أيام الراحة. أخيرًا، وفقًا للتقرير، يجب أن تكون خدمات الصحة المهنية قادرة على توفير دعم مريح وعقلي ونفسي اجتماعي للعاملين عن بُعد باستخدام تقنيات الرعاية الصحية عن بُعد الرقمية[28].

ثانيا: دعوة منظمة العمل الدولية للحواروالتفاوض حول العمل عن بعد

إن العمل عن بعد كان من صميم الدراسات والبحوث التي قامت بها المنظمة منذ ظهور هذا النوع من العمل عبر اعداد بحوث ودراسات عن جوانبه الإيجابية والسلبية، إذ أنه في سنة 1995 نظر المؤتمر في مسألة العمل عن بعد في سياق عمله المتعلق بالعمل المنزلي، حيث بدا حينئذ للمنظمة أنه من المهم الاهتمام بالوضع القانوني للعمال عن بُعد، وأجورهم، وإنتاجيتهم، ووقت عملهم، والتغيرات في تنظيم العمل وطرق الإدارة، والصحة

---

23 -OMS, Communiqués de presse/**Des changements cruciaux sont nécessaires pour protéger la santé des télétravailleurs**, https://www.who.int/fr/news/item/02-02-2022-crucial-changes-needed-to-protect-workers-health-while-teleworking ,consulté le 17-3-2022.

24 - OMS-OIT, Télétravail Sain Et Sécurisé, Dossier Technique, op.cit,

25 -Ibid.

26 - Ibid.

27 -Ibid.

28 - Ibid.

والسلامة، والأثر على التشغيل وإمكانيات الدخول أو البقاء في سوق العمل، التي يوفرها لفئات معينة من العمال ، مثل العمال المعوقين والعاملين ذوي المسؤوليات العائلية[29].

وفي سنة 2016 خلال ***منتدى حوار التحديات العالمية وفوائد العمل عن بعد للعمال وأصحاب العمل في قطاعات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والخدمات المالية***، أعدت تقريرا اعتبر أن اللجوء الى العمل عن بعد يجب أن يتوافق مع قانون العمل، وتحدد شروطه وتنظيمه عن طريق الثلاثية والتفاوض الجماعي، وخاصة أحكام حماية العمال، كأن يكون اللجوء إليه طواعية، ومنح العمال عن بعد حق العودة إلى العمل الحضوري، والاستفادة من كامل الحقوق[30].

ومع بداية الازمة الصحية اعتبرت المنظمة أن "العمل عن بعد" ضرورة صحية وضرورة اجتماعية لحفاظ العمال على دخلهم، وكذلك انقاذا للمؤسسات من التوقف والافلاس، وبعد مدة من التجربة والتقييم، أعربت عن قلقها من الآثار السلبية لهذا النمط الجديد من العمل، ومخاوفها من تحول هذا العمل إلى نوع من أنواع العمل الهش والاستغلال، أو المساس بقواعد الحماية الصحية والاجتماعية، خاصة مع تزايده وتبنيه ضمن أطر العمل لما بعد الوباء.

لذلك دعت منظمة الدولية للعمل إشراك الشركاء الاجتماعيين في تصميم وتنفيذ العمل عن بعد، وفقًا لمبادئ اتفاقية المفاوضة الجماعية لمنظمة العمل الدولية (رقم 154) لسنة 1981، من خلال التشاور بين الشركاء الاجتماعيين بشأن الأحكام التنظيمية لتنظيم العمل عن بعد، كما أوجبت على ممثلي النقابات اعلام أصحاب العمل بمسائل السلامة في مكان العمل، وفقًا للاتفاقية (رقم 155) لمنظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية لسنة 1981، والتأكد من أن أصحاب العمل يوفون بالتزاماتهم المتعلقة بالتدريب والمعلومات بشكل كامل[31].

ثالثا: دعوة الاتحاد الأوروبي للشركاء الاجتماعيين لأجل التفاوض حول تنظيم العمل عن بعد

إن أول اتفاق إطار جماعي عالج العمل عن بعد كان في 16 جويلية 2002 على مستوى المجموعة الأوروبية من طرف الكنفيدرالية الأوروبية للنقابات(CES)، بعد أن تبني المجلس الأوروبي لشبونة في عام 2000 العمل عن بعد جزءًا من الاستراتيجية الأوروبية للتوظيف في مجتمع المعلومات[32]. قد كان الغاية حينها دخول الشركاء الاجتماعيون تفاوض لأجل عصرنة تنظيم العمل[33]، وأساسا لأجل "إضفاء المرونة" على علاقات العمل، وبهدف تحسين إنتاجية المؤسسات وقدرتها التنافسية وتحقيق التوازن اللازم بين المرونة والأمان[34].

ولم يرغب الاتحاد الاوروبي في اصدار تعليمة لأجل تنظيم العمل عن بعد في تلك المرحلة، إذ اعتبر ذلك من شأن الشركاء الاجتماعيين، وأن التفاوض الجماعي يعد من أحسن سبل تنظيمه، وبعد مشارف انتهاء الوباء،

---

29 -BIT, **Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation**, op.cit., p.248

30 - BIT, Rapport final, Département des politiques sectorielles, **Forum de dialogue mondial sur les difficultés et les avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers** (24-26 octobre 2016), Genève, 2017,pp.10.11 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_547100.pdf ,consulté 14-01-2022.

31 - OIT, ***Le télétravail durant la pandémie de COVID-19 et après: Guide pratique,*** *op.cit.,pp.24.25.*

32 - DE SCHAMPHELEIRE (Jan) ,ESTEBAN (Martinez), **Régulation du télétravail et dialogue social. Le cas de la Belgique**, *Revue Interventions économiques*, n° 34, 2006, https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/659#tocto1n3 , consulté le 23-3-2022.

-ibid.33

34 - BIT, **L'Europe à l'heure de la mondialisation : le travail décent dans l'économie de l'information**, Genève, 2001, p.37.

دعا الاتحاد الأوروبي من جهته الشركاء الاجتماعيين في ظل احترام دورهم واستقلاليتهم الأخذ بعين في الاعتبار مواصلة الحوار الاجتماعي على جميع المستويات بشأن مستقبل العمل، ولا سيما بشأن التحول الرقمي والعمل عن بعد، والمساهمة في حماية رفاهية وسلامة وصحة العاملين عن بعد، وبالخصوص فيما يتعلق بالتوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة، والحق في قطع الاتصال، وظروف العمل وأماكن العمل المناسبة وفقًا لمعايير الصحة والسلامة المهنية، والتدريب المهني، لا سيما في مجال المهارات الرقمية[35].

الفرع الثاني: دورالدولة في تشجيع الحوار الاجتماعي لتنظيم العمل عن بعد:

إن الجزائر وعلى غرار أغلب الدول لم تنظم قانونيا العمل عن بعد باستثناء بعض الدول الأوروبية، ولكن نجد الكثير من الدول ذات الاقتصاد الليبرالي تملك أدوات أخرى تسمح لتنظيم التفاوض الجماعي بين الشركاء الإجتماعيين**(أولا)**، كما تملك إمكانية تنظيمه من خلال المشاورات الثلاثية والتي من خلالها يقوم الشركاء الاجتماعيين بالاتفاق على تنظيم هذا النوع من العمل**(ثانيا)**.

أولا: وجود الأساس القانوني للتفاوض الجماعي حول العمل عن بعد

رغم أن الجزائر لا تحوز على تنظيم قانوني وتنظيمي للعمل عن بعد، ولكنها تملك الاطار القانوني للتفاوض الجماعي ونظام الاتفاقيات الجماعية، الذي يسمح بتنظيم العمل عن بعد على أساس اتفاقي أو ما يسمى بالقانون الاتفاقي.

وقد صادقت مبكرا في 19 أكتوبر 1962 على أهم الاتفاقيات الدولية للعمل المنظمة للتفاوض الجماعي، منها : اتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية[36] والاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحماية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية[37]، واتفاقية رقم 144 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية سنة 1992[38].

أما من الناحية التشريعية فالقانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، قد اضفى الطابع التفاوضي على علاقات العمل، إذ تبنى المشرع مبدأ التّفاوض الجماعي من خلال اعتباره من الحقوق الأساسية للعمال[39]، وثم تخصيص الباب السادس بعنوان كامل" التّفاوض الجماعي"، وحدد الأحكام المنظمة للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية من المواد 114 إلى 134، وتؤدي الاتفاقية الجماعية وظيفة إقرار أحكام أكثر نفعا للعمّال من تلك المقررة

---

35 - Conseil de l'Union européenne, Comité des représentants permanents**, Projet de conclusions du Conseil sur le télétravail**, 3 juin 2021, https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9131-2021-INIT/fr/pdf , consulté le 21-3-2022.

36 - اتفاقية رقم87، **بشأن اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم**، أبرمت خلال الدورة ال31 للمؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة في 18 جوان 1948، دخلت حيّز التنفيذ في 9 جويلية 1948، صادقت علها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

37 - اتفاقية رقم 98، **بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية**، أبرمت خلال الدورة ال32 للمؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة في 08 جوان 1949، دخلت حيّز التنفيذ في 4 جويلية 1950، صادقت علها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

38 - مرسوم رئاسي رقم 92-248، مؤرخ في 13 جوان1992 يتضمن المصادقة على الاتفاقية الدولية **رقم 144 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية**، أبرمت خلال الدورة ال61 للمؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة في 06 جوان 1987، *ج.ر عدد 45 لسنة 1992*

39 - انظر المادة 5 مطة 2 من قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أفريل 1990، **يتعلق بعلاقات العمل**،*(ج ر عدد 17 لسنة 1990)*، معدل ومتمم

في التّشريع والتنّظيم، وتمنح للعمّال مزايا جديدة أو تحسين تلك الواردة في القانون، فهي وظيفة تحسينية وتطويرية وتكاملية مع أحكام التّشريع الخاصّة بالعمل[40].

وقد أحال المشرع الكثير من المسائل الى التفاوض الجماعي، منها كيفيات ابرام العقود، تنظيم الوقت ومدته، أنظمة العمل وشروطه، التفاوض حول الأجور وأوقات الراحة العطل، والأجور. كما حدد مستويات التفاوض: المؤسسة، المهنة، القطاع، ما بين المهن...إلخ.

كما كرس كذلك القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم[41]، تنظيم ممارسة الحق النقابي وإنشاء المنظمات النقابية للعمال وأرباب العمل، ومنح المشرع للنقابات في إطار ممارستها لحقوقها صلاحية إبرام الاتفاقيات الجماعية[42] في القطاع الاقتصادي والمؤسسات الخاضعة لقانون علاقات العمل، كما تناول قاعدة التمثيلية، وربط المشاركة في التفاوض داخل الهيئة المستخدمة بتوفر صفة المنظمة الأكثر تمثيلا في النقابات[43].

وقد جاء في صياغة نص المادة 120 من نفس القانون:"***تعالج الاتفاقية الجماعية....شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية..***"، فالمشرع لم يحدد المجالات على وجه الحصر بل على وجه الخصوص.

واستنادا الى هذه الأسس يمكن القول أن "**العمل عن بعد**" باعتباره نظام من أنظمة العمل التبعي المأجور، يمكن تنظيمه عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية في العمل باعتبار أن هذا العمل من حيث الممارسة لا يتعارض مع قواعد النظام العام الحمائية.

ومقارنة بفرنسا فقد أشار قانون العمل المعدل في ديسمبر 2021 صراحة إلى تجسيد تنظيم العمل عن بعد إلى الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو ميثاق المؤسسة[44] وهو التوجه الذي تبنته أغلب الدول الليبرالية.

ثانيا: إمكانية تدخل الدولة كطرف في المشاورات الثلاثية وتشجيع التفاوض الثاني:

تظهر الحاجة إلى أن الحكومة ملزمة بالتدخل لأجل تفعيل الحوار الاجتماعي (الثلاثية) المعطل منذ سنوات، لأجل توجيه النقاش والتشاور بهدف صياغة اتفاق بين الشركاء الاجتماعيين لأجل تنظيم العمل عن بعد، كوضع اتفاق اطار« Accord cadre » أو اتفاقية نموذجية في القطاع الاقتصادي.

وعلى عكس ذلك فقد أقدمت العديد من الدول على تشجيع ورعاية الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني لأجل ابرام اتفاقات وطنية منظمة للعمل عن بعد، ثم تدخلت لتوسيع تنفيذ هذه الاتفاقات على مختلف المهن، كما هو الشأن في فرنسا وألمانيا وبلجيكا وسويسرا والدنمارك مثلا.

---

40 - KAPPOPOULOS (Ioannis), « **Un nouveau droit de la négociation collective Essai sur la négociation organisationnelle** », Thèse pour obtenir le grade de Docteur en Droit privé, Université Lille 2 – Droit et Santé, présentée et soutenue le 1er octobre 2010,p.146.

41- قانون رقم 90-14 مؤرخ في 2 جوان 1990، **يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي**، *(ج.ر. عدد 23 لسنة 1990)*، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-30، مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، *(ج.ر. عدد68 لسنة 1991)*، الأمر 96-12، المؤرخ في 10 جوان 1996، *(ج ر عدد36 لسنة 1996)*.

42- المادة 16 مطة 6 من المرجع السابق.

43- المادة 38 من المرجع السابق.

44 - Art. L1222-9 **du code du travail français**, op.cit.

ففي فرنسا، رغم وجود عدة نصوص تنظيمية تتعلق بالعمل عن بعد إلا أنها تتسم بالمرونة، تاركة الشركاء الاجتماعيين بضبط هذا النوع من العمل، وقد نجح الشركاء الاجتماعيون في التفاوض على تحديد شروط تطبيق العمل عن بعد في القطاع الخاص من خلال اتفاق وطني بين المهنيين (ANI) في 24 نوفمبر 2020 من قبل جميع النقابات التي تمثل أصحاب العمل والذين يمثلون العامل باستثناء النقابة العامة للشغل[45] ، ثم تم توسيع هذا الاتفاق بموجب قرار وزاري في 2 أبريل 2021[46].

وحدد هذا الاتفاق ضرورة ضمان الحق في قطع الاتصال، واحترام الحياة الخاصة وتشجع صاحب العمل على تغطية التكاليف التي يتحملها العمال عن بعد. وأحال الكثير من آليات التطبيق العملي للعمل عن بعد للاتفاقيات على المستوى المحلي.

أما في ألمانيا فقد ترك الإطار القانوني الألماني مجالًا واسعًا للاتفاقات الجماعية لتحديد القواعد والترتيبات العملية للعمل من المنزل، ولا سيما عندما يتخذ شكل العمل المتنقل، وتضمن مشروع قانون العمل صدر سنة 2021، إمكانية استبعاد الاحكام التشريعية المنظمة للعمل بعد عن طريق التفاوض الجماعي من طرف الشركاء الاجتماعين الذين اعتبرهم النص الأدرى بخصوصيات الصناعة والمنطقة والمؤسسة، وإيجاد حلول مناسبة للعمل المتنقل. « *le travail mobile* ».[47]

المبحث الثاني: المسائل التي يمكن التفاوض بشأنها لتنظيم العمل عن بعد

إن مسألة تنظيم "العمل عن بعد" تقتضي البحث عن توازن دقيق بين الحاجة الى مرونة وفعالية العمل عن مع مراعاة تفادى العبء الاضافي للعامل، هذا التوازن يمكن للشركاء الاجتماعيين السعي لتحقيقه بالتراضي عن طريق التفاوض الجماعي ألية فعالة لتنظيمها وضبطها بالاتفاق المشترك بعيدا عن فرضها من طرف المشرع[48].

وتشمل المسائل التي يمكن الاتفاق بشأنها: مسألة تنظيم العمل عن بعد من حيث اللجوء إليه وتوقيته ووسائله (**مطلب أول**)، ومن ثم التفاوض حول حقوق والتزامات كل طرف من أطراف علاقة العمل عن بعد **(مطلب ثان).**

المطلب الأول: التفاوض حول شروط التحول إلى العمل عن بعد وأحكام توقيته

من المهم أن يشمل التفاوض الشروط الشكلية والموضوعية للتحول نحو العمل الرقمي **(فرع أول)**، وكذلك تحديد مته وتوقيته بشكل يوازن بين مصلحة المؤسسة ومصلحة العمال وأن يكون منسجما مع الحدود التي وضعها المشرع في قانون علاقات العمل **(فرع ثان).**

الفرع الأول: التفاوض حول شروط التحول إلى العمل عن بعد

---

45 -SENAT, **RAPPORT D'INFORMATION**, **n° 89 (2021-2022) l'avenir du télétravail, vers une révolution du travail à distance ?,** Paris, https://www.senat.fr/rap/r21-089/r21-089_mono.html#toc83 , consulté le 23-3-2022.

46 - Arrêté du 2 avril 2021**, portant extension de l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail**, JORF n°0087 du 13 avril 2021, https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043353723,

47 - SENAT, **Étude de législation comparée n° 295,** op.cit.

48 - CES, **Avis sur le télétravail au Luxembourg**, op.cit., p.30.

يشمل التفاوض حول شروط التحول نحو العمل عن بعد تحديد معايير الواجب توفرها في العمال الراغبين في التحول نحو العمل عن بعد والفئات المستثناة منه **(أولا)**، والاتفاق على صياغة شكل عقد العمل عن بعد ومضمونه **(ثانيا)**.

أولا: تحديد معايير التحول نحو العمل عن بعد والفئات المستثناة منه

يمكن للتفاوض الجماعي الاتفاق على حالات اللجوء الى العمل عن بعد وتحديد شروط قبول العمال لذلك[49]، إن كان بصفة مستمرة ودائمة، أو بصفة ظرفية، ويمكن أن يكون استثنائيا مثل الكوارث والقوة القاهرة، أو عمل مزدوج حضوري وعن بعد حسب طبيعة العمل أو إرادة العامل والمستخدم، وكيفيات التحول من نمط إلى آخر وكيفيات تجديده.

وفي هذا الشأن يتم الاتفاق على تحديد النشاطات أو الأعمال داخل المؤسسة التي يمكن تنفيذها عن بعد، كما يمكن الاتفاق على المعايير أو الشروط الواجب توفرها في العمال للاستفادة من التحول نحو العمل عن بعد، واستثناء فئات أخرى مثل ذوي العقود المحددة المدة، والممتهنين، والعمال ذي عقود الادماج المهني، والمتربصين...إلخ.

كما تحدد الشروط الواجب توفرها في المستفيد، كالتحكم في تكنولوجيا الاعلام والاتصال، التمتع بالاستقلالية لممارسة العمل عن بعد، انجاز العمل بالتوقيت الكامل أو الجزئي، الأقدمية في المؤسسة، حيازة المستفيد على مسكن يتلاءم مع طبيعة العمل من حيث المساحة يسمح ذلك بتركيب تجهيزات العمل، ومطابقتها للمعايير التقنية ...إلخ[50].

وفي بلجيكا مثلا تم تحديد حالات اللجوء الى العمل عن بعد بصفة ظرفية وفقا للاتفاقية الجماعية للعمل CCT 85 ، بناء على طلب العامل وبقدر ما تسمح به المنصب المشغول. يمكن له المطالبة بما يلي: في حالة القوة القاهرة؛ أو لأسباب شخصية إذا كانت تمنعه من القيام بعمله في الموقع[51]، ويمكن تحديد المدة القوى للعمل عن بعد[52]. كما يمكن للمستخدم أن يطلب التحول نحو العمل عن بعد في حالة الاضراب العام أو نشوب حركات أو مظاهرات اجتماعية قرب مكان العمل، أو احتراق مقرات المؤسسة، وانشار الأوبئة[53].

إلى جانب ذلك يمكن أن يتفق الطرفان المتفاوضان على حالات اللجوء الى العمل عن بعد كوسيلة مثلا لإدماج العمال ذوي الإعاقة أو الذين يعانون من مرض مزمن تقدمية أو معيقة (والتي قد تتطلب على وجه الخصوص علاجًا بدوام جزئي). ففي سويسرا كنموذج تضمنت اتفاقية نموذجية أولوية العمل عن بعد بالنسبة للعمال الذين يتكفلون بتربية أبناء أقل من 12 سنة أو يقومون برعاية المرضى بالمنزل[54].

وهذه المسألة عالجها المشرع من خلال المادة 16 من القانون رقم 90-11 التي نصت على إلزام المستخدمين أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين، أو في إطار الاحتفاظ بالمنصب، وكذلك يكون التفاوض حول

---

49 - **Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail**, https://www.medef.com/uploads/media/default/0019/97/13724-ani-teletravail-26-11-2020.pdf, consulté le 23-03-2022.

50 -voir Art. 2/1 de **l'Accord d'entreprise "Accord sur le Télétravail"** chez HELVETIA COMPAGNIE SUISSE D'ASSURANCES (HELVETIA ASSURANCES), signé le15-6-2021, https://www.droits-salaries.com/775753072-helvetia-compagnie-suisse-d-assurances/77575307200237-helvetia-assurances/T07621006108-accord-sur-le-teletravail-teletravail.shtml , consulté le 30-3-2022.

51 - Art 6-1 de la convention collective de travail CCT n° 85, op.cit.

52 - CES, **Avis sur le télétravail au Luxembourg**, op.cit., p.28.

53 - V .Art. 7.3 de **l'Accord d'entreprise "Accord sur le Télétravail" chez HELVETIA COMPAGNIE SUISSE D'ASSURANCES (HELVETIA ASSURANCES),** op.cit.

54 - CIRIGLIANO(Luca), NIEMEYER(Jens), op.cit., p.28.

حالات رفض المستخدم لطلب العامل لأجل العمل عن بعد، ويمكن اشتراط تسبيب الرفض، وإمكانية إلزام المستخدم بتكييف بعض المناصب لذي الاحتياجات الخاصة أو النساء الحوامل مثلا.

كما يجب تحديد إجراءات قبول العمل عن بعد من طرف العمال كالاتفاق على أن يكون التحول نحو العمل الرقمي يقوم على الإرادة الحرة للعمال، وتحدد الإجراءات الشكلية لذلك، كأن يتم بناء على طلب كتابي من طرف العامل إلى رئيسه المباشر، ويحدد الاتفاق للمستخدم الأجل للرد بالقبول أو الرفض، واشتراط تسبيب الرفض مثلا.

ويمكن ادراج الحالة التي يقترح فيها المستخدم العمل عن بعد على العامل، ومنح للعمال حق رفض الاقتراح دون أن يترتب على ذلك اعتباره خطأ مهنيا يؤدي الى التسريح، وهذا ما أقره مثلا الاتفاق الوطني ما بين المهن بفرنسا[55].

ثانيا: الاتفاق على صياغة شكل عقد العمل عن بعد ومضمونه

إن العمل عن بعد يعتبر عقد عمل لا يختلف من الناحية القانونية عن عقد العمل الكلاسيكي إلا فيما تقتضيه الخصوصية الالكترونية[56]، إذ يقوم على الشروط المتعلقة بالرضا والأهلية ومشروعية المحل والسبب الواردة في التقنين المدني، وهي قواعد من النظام العام لا يجوز مخالفتها. وإن ابرام عقد العمل عن بعد لا يتعارض مع هذه الأحكام أصلا[57].

وعند ظهور العمل عن بعد اختلف الفقه بين إلزامية كتابته من عدمها، ومدى اعتباره عقدا جديدا أو أنه ملحق بالعقد القديم، ولكن المهم في كل هذا يتمثل في تحديد كتابة على الزامات وحقوق كل طرف من أطراف العمل عن بعد، وهنا تظهر أهمية الكتابة نظرا لخصوصيته**(1)**، وكذلك وجب تحديد مضمونه، وإجراءات تنفيذه وسريانه ومته وكذلك مكان تنفيذه وواجبات وحقوق كل طرف**(2)**.

1- شرط كتابة عقد العمل عن بعد أو إلحاق ذلك بالعقد الأصلي:

إن المشرع الجزائري بخصوص مسألة شكل عقد العمل أشار في المادة 9 من القانون رقم 90-11 إلى أن:" **يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة** "، وهذه المادة تعد قاعدة مرنة يمكن الاستناد إليها كأساس للجوء إلى العمل عن بعد. أي يمكن للتفاوض الجماعي تحديد العمل عن بعد ضمن أشكال عقد العمل.

55- voir 2.3.3. Refus du télétravail, alinéa 2, de **l'accord national interprofessionnel du 24/11/2020** sur le télétravail, op.cit.

56 - خالد السيد محمد (عبد المجيد موسى)، المرجع السابق، ص 80.

57 - وبخصوص توفر الإرادة في العمل عن بعد ضرورية، رغم أن خلال أزمة الكوفيد تم اللجوء الى هذا النوع من العمل دون توفرها، إن الاتفاق ما بين المهن المبرم في فرنسا في سنة 2020، تناول نوعين من الإرادة، سواء يكون الطلب من طرف العامل أو من طرف المستخدم، إلا في الظروف الاستثنائية والقوة القاهرة، ويمكن اللجوء إليه عند التوظيف، أو أثناء تنفيذ العقد، ويخضع قبول طلب العمل عن بعد المقدم للمستخدم لسلطته التقديرية، انظر في ذلك:

- **Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020,** op.cit.

أما مدى إلزامية تدوين عقد العمل، فالمشرع لم يشترط الكتابة للإبرام، فقد يكون العقد كتابيا أو غير كتابي[58]، بل اشترط الكتابة فقط على العقود المحددة المدة وعقود التمهين والعقود المبرمة مع الأجانب[59]. أما غير ذلك فقد أحال الأمر الى التفاوض الجماعي.

ويظهر من خلال التجربة الميدانية في الأنظمة المقارنة، أن أغلب الاتفاقات الجماعية المنظمة للعمل عن بعد تتشرط كتابة عقد العمل عن بعد نظرا لخصوصيته[60].

2- مضمون الاتفاق بين العامل عن بعد والمستخدم:

يتضمن الاتفاق على ما يجب أن يتضمنه العقد أو العقد الملحق بالعقد الأصلي كتحديد سيرورة العمل عن بعد، والتوقيت الأسبوعي للعمل أو مواقيت العمل اليومية، و تحديد أيام الانتقال إلى مقر المؤسسة، أو المواقيت التي يبقى فيها العامل متصلا بالمستخدم...إلخ، ويمكن للاتفاق كذلك أن يتضمن ضرورة تحديد في عقد العمل عند التوظيف بنود تشمل مثلا اعلام العامل عن بعد حول شروط العمل وبالخصوص الشروط التكميلية، كتحديد العمل الذي سيكلف بإنجازه، والمصلحة التي يخضع العامل عن بعد لإشرافه داخل المؤسسة، وتحديد مسؤوله المباشر، أو أي شخص يمكن يتعامل معه مهنيا، وكيفية اعداد تقارير عن المهام المنجزة، أما عند تحويل العامل من العمل الحضوري نحو العمل عن بعد، فيمكن ابرام عقد ملحق بالعقد الأولي[61] « Avenant au contrat de travail »، ومع ذلك يبقى الاطار التعاقدي للعمل عن بعد نفسه مع العمل في مقر المؤسسة[62].

من المهم أن يتفق طرفي التفاوض حول تحديد مكان تنفيذ العمل عن بعد[63]وفقا للحرية التعاقدية ويعد ذلك من المسائل الجوهرية في عقد العمل عن بعد[64]، قد يكون في مقر سكن العامل، وفي حالة تغيير مقر السكن، يجب على العامل اعلام المستخدم، وتبليغه بالعنوان الجديد، وفي هذه الحالة يمكن للمستخدم طلب فحص والتأكد من ملائمة السكن الجديد مع مردودية العمل وأمن وصحة العامل وحماية معلومات المؤسسة وسريتها، وفي هذه الحالة يمكن منح المستخدم صلاحية فسخ اتفاق التحول نحو العمل.

ثالثا: تحديد فترة التكيف للعمل عن بعد و آثارها

في حالة اللجوء الى العمل عن بعد عند التوظيف يمكن استبدال الفترة التجريبية مادامت ليس الزامية[65] بفترة التكيف « période d’adaptation» ، وتحديدها عن طريق الاتفاق خاصة في حالة "العمل عن بعد المنتظم والمستمر" ، ويتم تنظيم فترة التكيّف بشكل يسمح لكل طرف لتقييم قدرات العامل عن بعد شرط تحديدها مسبقًا بالتفاوض، أو بالتراضي بين صاحب العمل والعامل. وذلك لا يتعارض مع النظام العام الاجتماعي كونها تمنح فرصة للعامل للتكيف مع المنصب الجديد، وفرصة للمستخدم لتجريب العامل.

---

58 - الفقرة الأولى من المادة 8 من القانون 90-11، المرجع السابق.

59 - انظر الفقرة الأخيرة من المادة 12 من المرجع السابق، معدلة بالأمر رقم 96-21، المرجع السابق.

60 - voir : Art 6-1 de **convention collective de travail CCT n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail, modifiée par la convention collective de travail** n° 85 bis du 27 février 2008.Belgique, http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-085.pdf, consultée le 17-3-2022.

61 - V .Art. 2-2-1 de **l’Accord d'entreprise "Accord sur le Télétravail"** chez HELVETIA COMPAGNIE SUISSE D ASSURANCES (HELVETIA ASSURANCES), op.cit.

62 - DE SCHAMPHELEIRE (Jan) , ESTEBAN (Martinez),op.cit.

63 - CES, **Avis sur le télétravail au Luxembourg**, op.cit., p.28.

64- CIRIGLIANO(Luca), NIEMEYER(Jens), **L’ambivalence du télétravail Analyses**, 2020, p.8, https://www.uss.ch/fileadmin/redaktion/docs/dossiers/143f_LC_Homeoffice.pdf.

65 -انظر المادتين 18 و120 -8 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

وعند الاتفاق على تضمين العمل عن بعد فترة التكيف، تحدد مدتها، والآليات التي تسمح للمستخدم لتقييم مؤهلات العامل الشخصية والمهنية عن بعد، أو تقييم مدى اعتبار غياب العامل عن مقر المؤسسة لا يؤثر سلبا على السير العادي للمؤسسة ومردوديتها، كما تسمح هذه الفترة للعامل لتقييم مدى تناسب العمل عن بعد له.

ويتفق طرفي التفاوض أيضا على تحديد الآثار المترتبة عن فترة التكيف، كالسماح لكل من المستخدم والعامل بصفة انفرادية بفسخ عقد العمل عن بعد والتحول الى العمل الحضوري، أو فسخ العقد بالنسبة للعمال الجدد الذين تم بشأنهم ابرام عقد العمل عن بعد المستمر والدائم، كما يحدد مدة الاشعار بذلك.

رابعا: تحديد كيفيات العودة إلى العمل الحضوري

يمكن أن التفاوض حول حق العامل ذو عقد العمل عن بعد أو العمل الجزئي عن بعد بالأولوية في شغل أو استئناف العمل الحضوري والذي تتوافق مع مؤهلاته ومهاراته المهنية، مع مراعاة تطبيق القواعد المتعلقة بأولويات التوظيف أو إعادة التوظيف (بتوقيت جزئي، وأولوية إعادة التوظيف بعد تكرار العقد المحدد المدة، أو ادماج أصحاب عقود ما قبل التشغيل)، وتلتزم المؤسسة في هذه الحالة، بإبلاغه عن أي منصب متاح من هذا النوع.

أما بخصوص العودة إلى نظام العمل الحضوري، فيمكن الاتفاق على كيفياته[66]، فمن جانب العامل، يشترط مثلا أن يودع العامل المعني بالعمل عن بعد طلبا كتابيا للمستخدم، أو أن يكون الطلب عن طريق البريد الالكتروني. كما يمكن أن يطلبه المستخدم إن استدعت الظروف ذلك.

وفي سويسرا تضمن اتفاق العمل عن بعد في مؤسسة «HELVETIA » المبرم سنة 2021 أن المستخدم يحدد قبل أول سبتمبر من كل سنة عدد المناصب التي يسمح لها بالعمل عن بعد وفق خطة يعرضها على لجان المشاركة، وتوقع عقود ملحقة بالنسبة للمستفيدين منها[67].

الفرع الثاني: التفاوض حول مدة وتوقيت العمل عن بعد

إن مسألة تحديد مدة العمل وتوقتيه من المسائل التي ناضلت من أجل تحديدها النقابات العمالية، ومن أسباب تدخل الدولة لحماية صحة العمال. لذلك من المهم أيضا تحديد مدة وتوقيت العمل عن بعد **(أولا)**. وإن حدد المشرع مدتها اليومية والاسبوعية القصوى، فإنها منحت الشركاء الاجتماعيين صلاحية تنظيمها بما يراعي مصلحة الطرفين**(ثانيا)**.

أولا: أهمية تحديد مدة وتوقيت العمل عن بعد:

يعتبر تنظيم توقيت العمل عن بعد من أصعب مسائل العمل عن بعد، فالمستخدم يتساءل عن كيفية مراقبة فعالة للعمال عن بعد، وبالنسبة للعمال من الصعب لهم الفصل بين فترة العمل وفترات الراحة[68]، ومع ذلك فالتفاوض الجماعي بين أطراف علاقة العمل الجماعية يمكن أن يحدد مدة العمل وأنظمته، لإيجاد القواعد الأكثر ملائمة مع رغبات العمال وفي نفس الوقت مع متطلبات وقدرات المؤسسة، وهو أيضا من ضمن مطالب أرباب العمل لأجل إضفاء المرونة على توزيع الوقت لأجل تسهيل تسيير العمال[69].

66- بن رجدال(امال)، المرجع السابق، ص603.

67 - V .Art. 2-2-2 de **l’Accord d'entreprise "Accord sur le Télétravail"** chez HELVETIA COMPAGNIE SUISSE D’ASSURANCES (HELVETIA ASSURANCES), op.cit.

68 - DE SCHAMPHELEIRE (Jan), ESTEBAN (Martinez), op.cit.

69 - VERDIER (Jean Maurice), COEURET (Alain), et SOURIAC (Marie-Armelle), **Droit du travail, Vol.2, Rapports individuels,** 15 em éd, Dalloz, Paris, 2009, p.155.

لقد وضع المشرع الأحكام المنظمة لتوقيت العمل والعطل عن طريق النصوص التشريعية والتنظيمية، وتركت الجوانب التفصيلية لأطراف علاقة العمل التي تتفاوض لأجل تنظيمها وتوزيعها وفقا لما يتلاءم مع طبيعة العمل لقطاع النشاط المعني[70]، شرط احترام الحد الأقصى المحدد ب 40 ساعة أسبوعيا، والحد الأقصى اليومي ب 12 ساعة [71].

وسمح لأطراف التفاوض الجماعي إمكانية تجاوز المدة الأسبوعية أو الحد الأقصى اليومي لمدة العمل[72]، حيث أشارت المادة 120 من قانون علاقات العمل على إمكانية أن تعالج الاتفاقيات الجماعية مدة العمل الفعلي التي تتضمّن مناصب العمل، وأكدت ذلك أيضا المادة 3 من الأمر رقم 97-03 إلى أنه يجوز خفض المدة إلى أقل من 5 أيام بالنسبة للعمال، الذين يقومون بنشاطات شاقة وخطيرة تترتب عنها متاعب بدنية أو عصبية، وأن تُرفع بالنسبة لبعض مناصب العمل التي تتضمن فترات توقف عن النشاط. وأحال المشرع تحديد قائمة المناصب ومقدار التخفيض لكل منصب للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية[73].

وبخصوص العمل عن بعد، دعت في هذا الشأن المنظمة العالمية للصحة عند تحديد مدة العمل الأسبوعية للعمل عن بعد الى حظر تجاوز مدة العمل 55 ساعة في الأسبوع، لكون ذلك قد يؤدي الى تشويش في كثير من الأحيان الحدود الفاصلة بين العمل والمنزل، ويزيد من مخاطر الإصابة بالعجز والوفاة المبكرة المرتبطة بالعمل، وذكرت أنه بإمكان اتفاقات التفاوض الثنائية أو الجماعية بين أصحاب العمل ونقابات العمال أن تنظم وقت العمل على نحو أكثر مرونة والاتفاق في الوقت ذاته على عدد أقصى لساعات العمل[74].

ثانيا: تحديد كيفيات تنظيم مدة وتوزيع وقت العمل عن بعد:

إن أيام العمل عن بعد في الأسبوع يجب أن يتم التفاوض بشأنها، وتحدد بصفة فردية لكل عامل في شكل عقد ملحق، مع ادراج إمكانية تعديلها باتفاق مشترك بين كرفي العقد، كما يجب تحديد حالات اللجوء الى الساعات الإضافية وحجمها وقيمة التعويضات المترتبة عنها[75]، ومن المهم تحديد الحجم حتى لا يكون تجاوزها على حساب راحة وصحة العمال، ويمكن اثبات احترام ذلك الكترونيا[76]، وعلى سبيل المثال نذكر أن بعض الاتفاقات الجماعية للعمل عن بعد في سويسرا تمنع العمل عن بعد ليلا من الساعة 23 الى الساعة 06 صباحا[77].

ولأجل تجنب انعزال العمال، يمكن ضمان برمجة الأيام الحضورية إلى مقرات المؤسسة أسبوعيا أو شهريا، والمشاركة في الاجتماعات، وتحتسب ضمن مدة العمل المؤدى[78].

المطلب الثاني: التفاوض حول حقوق وواجبات طرفي علاقة العمل عن بعد:

70 - هدفي (بشير)، **الوجيزفي شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية**، الطبعة الثانية، دار جسور، الجزائر،2003، ص 161.

71 - انظر المادتان 2 و7 من الأمر رقم 97-03، مؤرخ في 11 يناير 1997، **المحدد للمدة القانونية للعمل**، ج.ر العدد3 لسنة 1997.

72 - انظر المادة 4 فقرة 3 من الأمر رقم 97-03، المرجع السابق.

73 - انظر المادة 4 من المرجع السابق.

74 -OMS, OIT, Communiqué commun, du 17 mai 2021, **Les longues heures de travail augmentent la mortalité liée aux maladies cardiaques et aux accidents vasculaires cérébraux,** *https://www.who.int/fr/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo, consulté le 18-3-2022.*

75 -CES، **Avis sur le télétravail au Luxembourg**, op.cit.,p.46

76 - DESBARATS (Isabelle), op.cit., p.353.

77 - CIRIGLIANO(Luca), NIEMEYER(Jens), op.cit., p.24.

78 -Ibid, p.31.

إن العمل عن بعد لا يعد لا التزاما ولا حقا إذ يعد شكلا فقط لتنظيم العمل[79]، ومع ذلك يترتب عن علاقة العمل مجموعة من الحقوق والواجبات وفق ما يحدد القانون والتنظيم، أو ما تنص عليه الاتفاقيات الجماعية التي يقررها الطرفان[80].

وينتج عن تنفيذ العمل عن بعد حقوق والتزامات تقع على العامل (**فرع أول**)، كما يتمتع المستخدم بسلطات اتجاه العمال عن بعد وتقع عليه أيضا التزامات قانونية واتفاقية (**فرع ثان**).

الفرع الأول حقوق والتزامات العمال:

تتمثل الحقوق التي أورها قانون العمل التي لا يجوز الإنقاص منها في تلك الحقوق الأساسية *«les droits fondamentaux»* التي يتمتع بها العامل في أماكن العمل، والمكتسبة في إطار علاقة العمل والتي حددها المشرع من خلال المادة 6 من القانون 90-11، وحقوق اتفاقية أخرى ناتجة عن خصوصية عقد العمل عن بعد يمكن التفاوض بشأنها (**أولا**).

ويترتب عن علاقة العمل عن بعد أيضا مجموعة من الواجبات وفقا للمادة 7 من نفس القانون ويرجع للاتفاقيات الجماعية تنظيم ممارستها، بما يتناسب مع مميزات المؤسسة أو الفئة المهنية أو القطاع، وكذلك الواجبات الواردة في المادة 7 من نفس القانون. ويمكن إضافة الزامات أخرى ناتجة عن تنفيذ العمل عن بعد عن طريق التفاوض الجماعي(**ثانيا**).

أولا: حقوق العمال الناتجة المترتبة عن نظام العمل عن بعد

تتمثل الحقوق التي يمكن التفاوض الجماعي ذات العلاقة بالعمل عن بعد: تأكيد ضمان الحق في قطع الاتصال(1)، وحماية البيانات الرقمية الشخصية للعمال وحماية الحياة الشخصية(2)، والحق في التكوين والترقية(3)، وكذلك الحق في الأجر والتعويضات الخاصة بالعمل عن بعد(4)، والتمتع بالحقوق وممارسة الحريات الجماعية(5).

1- تأكيد ضمان الحق في قطع الاتصال

إذا كان المستخدم يتمتع بسلطة رقابة وتوجيه أداء العمل وفق المدة المتفق عليها، مقابل ذلك يمكن الاتفاق على تكريس الحق في قطع الاتصال « le droit de déconnexion » ، لأجل الخلود الى الراحة[81]. هذا الحق عرفه الاتحاد الأوروبي مؤخرا أنه:" ***حق العمال في عدم القيام في أنشطة أو اتصالات متعلقة بالعمل خارج ساعات العمل من خلال الأدوات الرقمية، مثل المكالمات الهاتفية أو رسائل البريد الإلكتروني أو الرسائل الأخرى***"[82].

أوضحت "مانويلا تومي" Manuela Tomei ، مديرة إدارة شروط العمل والمساواة بمنظمة العمل الدولية. في محاضرة لها في 15 مارس 2022 المنصرم أن الحق في قطع الاتصال وأحكام السلامة والصحة المهنية أثناء العمل عن بعد قد حظيت باهتمام متزايد، خاصة الآن حيث يبدو أن العديد من المنظمات تتجه نحو نموذج

79 - CIRIGLIANO (Luca), NIEMEYE(Jens), op.cit.,p.10.

80 - الفقرة الأخيرة من المادة 8 من الأمر رقم 97-03، المرجع السابق.

81 - Voir : 3.1.3. Accord national interprofessionnel du 24/11/2020 sur le télétravail, op.cit.p.8.

82 - Union Européenne, Annexe à la Résolution:, Recommandations concernant le contenu de la proposition demandée, Texte de la proposition législative demandée, DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_FR.html ,

هجين(hybride) للعمل عن بعد بدعم العمال. يتطلب تجسيد هذا الحق المشاركة من أصحاب العمل والعمال، وستتوقف فعاليته على قوة العلاقات الصناعية على المستوى الوطني ووجود إطار تنظيمي واضح[83].

ويرى الاتحاد الاوروبي من خلال مشروع توصية صادرة عنه في 21 جانفي 2021 أن وقت فراغ العمال عن بعد المتقطع وساعات العمل الأطول يمكن أن يزيد من مخاطر العمل الإضافي غير المدفوع الأجر، وإرهاق العمال، وحدوث المشاكل النفسية والاجتماعية والعقلية والجسدية، مثل القلق والاكتئاب والإرهاق والضغط التكنولوجي، ويمكن أن يكون له تأثير سلبي على صحتهم وأمانهم في العمل، وكذا التوازن بين العمل والحياة الخاصة بهم ووقت راحتهم[84].

من حق العمال عن بعد قطع الاتصال بالامتناع عن أداء المهام والأنشطة المتصلة بالعمل والاتصالات الإلكترونية، مثل المكالمات الهاتفية ورسائل البريد الإلكتروني والرسائل الأخرى، خارج أوقات عملهم، بما في ذلك أثناء فترات الراحة والإجازة الرسمية والسنوية والأمومة أو الأبوة، والأنواع الأخرى من الإجازات، دون التعرض لأية عواقب سلبية، يشدد على أنه ينبغي ضمان قدر معين من الاستقلالية والمرونة واحترام السيادة الزمنية، والتي بموجبها ينبغي السماح للعمال بتنظيم أوقات عملهم وفقًا لمسؤولياتهم الشخصية، بما في ذلك رعاية الأطفال أو رعاية قريب مريض، يشدد على أن زيادة الاتصال في مكان العمل لا ينبغي أن يؤدي إلى التمييز أو الآثار السلبية فيما يتعلق بالعمل أو التقدم المهني[85]. ودعت في هذا الشأن الشركاء الاجتماعيين إلى تكريس الحق في قطع الاتصال من خلال الاتفاقات الجماعية، وإلزام الدول بوضع آليات لرقابة مدى احترام ذلك[86].

2- حماية البيانات الرقمية الشخصية للعمال، وحماية الحياة الشخصية

إن حماية البيانات الرقمية الشخصية للعمال، مسألة مرتبطة بالحريات الفردية للعمال والجوانب المتعلقة بالحياة الشخصية للعمال عن بعد التي كثيرا ما تم اهمالها أثناء التفاوض، ولم ينظمها المشرع أصلا لا في القانون العام ولا في قانون علاقات العمل، ولم يحل ذلك على الاتفاقيات الجماعية[87]، ومع ذلك يمكن التأكيد عليها في الاتفاقات الجماعية لأن ذلك لا يتعارض مع قواعد النظام العام.

وفي هذا الإطار يجب الاتفاق على وضع آليات ووسائل ملائمة ومناسبة للتحكم في النشاط المهني للعامل. على وجه الخصوص تقوم على احترام الحق في الخصوصية، وهنا يرى بعض الفقه أن العمل هن بعد يعتبر مصدر

---

83 - OIT : ***Le dialogue social est essentiel pour élaborer la réglementation du télétravail***, https://www.ilo.org/brussels/information-resources/news/WCMS_840134/lang--fr/index.htm , consulté le 19-3-2022.

84 - Union Européenne, **Droit à la déconnexion**, **Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion (2019/2181(INL)),**paragraphe J-6, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_FR.html , consulté le 20-3-2022.

85 - Union Européenne, op.cit, paragraphe J-16.

86 - Ibid, paragraphe J-21.

87- من المهم التذكير أن الاتفاقية الوحيدة في الجزائر التي ورد فيها "حقوق الأشخاص وحريات الأفراد" هي **الاتفاقية القطاعية النموذجية للقطاع الخاص** المعتمدة سنة 2006 من طرف الاتحاد العام للعمال الجزائريين وخمس منظمات أرباب العمل عقب لقاء الثلاثية، حيث نصت المادة 14 منها على أنه: " لا يجوز إخضاع حقوق الأشخاص والحريات الفردية والجماعية بأي قيد لا تبرره بالضرورة طبيعة النشاط المنوطة بالعامل الأجير ".-انظر في ذلك:

GRABA(Ghania), KORICHE (Mohammed-Nasr-Eddin**)**, *« Libertés, droits individuels et vie professionnelle en Algérie »*, ***Revue Algérienne des Politiques Publiques***, N° 5, Octobre 2014, p.41, *http://193.194.91.150:8080/en/article/18630* , consulté le 20-02-2022.

للاعتداء على الحياة الشخصية، بينما يرى البعض الأخر أنه وسيلة للتوفيق بين الحياة المهنية والحياة العائلية[88]، ويظهر أن مسألة الرقابة التي يقوم بها المستخدم يجب ألا تقوم على مراقبة تصرفات العامل، بل وجب أن تشمل فقط رقابة طبيعة العمل المنجز، لذلك وجب على أطراف التفاوض الفصل بين الأمرين[89]. كالاتفاق مثلا على منع طلب تثبيت البرامج أو التطبيقات على الأجهزة الخاصة بالعامل، ولا استخدام أجهزة العامل الشخصية في تنفيذ العمل عن بُعد. وكمثال.

وتشير الاتفاقية المبرمة بين المنظمات المهنية وأصحاب العمل بالدنمارك، بتاريخ 27 أكتوبر 2006 بشأن تدابير الرقابة إلى أنه لا يمكن وضع تدابير تؤثر على هدوء الحياة الخاصة في أماكن العمل عن بعد[90]. وفي الاتفاق النموذجي الذي اقترحه المجلس الاقتصادي والاجتماعي، تضمن واجب اعلام المستخدم للعمال عن بعد بقواعد الأمن الالكتروني وحماية المعلومات الشخصية، وبجميع القيود على استخدام معدات أو أدوات الكمبيوتر مثل الإنترنت والبريد الإلكتروني، والعقوبات المقررة في حالة مخالفتها[91].

3- الحق في التكوين والترقية:

يتمتع العمال عن بعد بكامل ونفس الحقوق المتعلقة بالتكوين وتحسين المستوى، ويخضعون لنفس كيفيات التقييم بالنسبة للعمال داخل مكان العمل، ويمكن التفاوض حول كيفيات استفادة لعمال عن بعد من تكوين متخصص في مجال استعمال تقنيات الاتصال والعمل الالكتروني على البرامج والتطبيقات والصيانة وتحديثها[92]، فالمستخدم عادة ما يلجأ إلى تطوير مؤسسته باقتناء آلات جديدة ذات تكنولوجيا متطورة وتركيبها المؤسسة أو عند إحالة العمال الى العمل عن بعد، فيكتشف عدم تحكم العمال فيها، والقانون لا يسمح له بتسريحهم وتعويضهم بعمال أكثر كفاءة، بل وجب عليه رسكلة معارفهم لاكتساب مهارات جديدة، فيصبح التكوين حقاً للعمال وواجباً على المستخدم[93].

ويمكن التفصيل في شروط وكيفيات التكوين عن طريق التفاوض الجماعي، وهذا ما أشار إليه الاتفاق الوطني ما بين المهنيين لسنة 2020 بفرنسا[94]، كما للعامل عن بعد الحق في الترقية، فيمكن أن يتضمن الاتفاق كيفيات ترقية العمال عن بعد وتحدد معايير تقييم الأداء والمواظبة وتحسن المستوى التقني والزيادة المستمرة في المعرفة المرتبطة بتكنولوجيات الاعلام والاتصال،

4- الحق في الأجر والتعويضات الخاصة بالعمل عن بعد:

أشارت المادة 80 من قانون علاقات العمل أن للعامل الحق في أجر مقابل العمل الذي يؤديه، وقد يكون مرتباً أو دخلا يتناسب مع العمل المؤدى. وهذا الحق كرسه المؤسس الدستوري خلال تعديل 2020 من خلال الفقرة 2 من المادة 66 التي تنص على: "*كل عمل يقابله أجر*".

---

88 - بنور (سعاد)، المرجع السابق، ص 146.

89 - CIRIGLIANO (Luca), NIEMEYER (Jens), op.cit. p.11.

90 -SENAT, op.cit.

91 - CES, **Avis sur le télétravail au Luxembourg**, op.cit., p.46

92 -Ibid., p.47.

93- PETIT (Franck), et BAUGARD (Drik**), Droit de l'emploi, étude juridique des politiques d'emploi,** Gualino, lextenso éd., Paris, 2010, p.30.

94 - 3.1.6. Le droit à la formation, **Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020,** op.cit.

ويختلف المرتب عن الدخل في كون المرتب يشمل كل من الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة، وكذلك التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل ومقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة. أما الدخل فيقصد به الأجرة المتناسبة مع نتائج العمل بالمردود، لاسيما في حالات العمل بالقطعة أو العمل بالحصة حسب رقم الأعمال[95]، ويتم تحديد الأجر وفق معايير ذات الصلة بالمؤهلات العلمية والمهنية طريق العقد أو الاتفاقية الجماعية أو شبكة الأجور، بشرط ضرورة احترام الأجر الوطني الأدنى المضمون[96].

وبخصوص العمل عن بعد يمكن أن يتق أطراف التفاوض الجماعي على التعويضات الملحقة بالأجر الأساسي، أو الأجر المتناسب إذا تم الاتفاق بدفعه على أساس القطعة أو الحصة حسب رقم الأعمال، ومن هذه التعويضات: الساعات الإضافية، والعمل الليلي، والعمل في العطلة، ويمكن ادراج التعويض الخاص باستعمال العامل عن بعد أجهزته وغرفة بالمنزل[97].

5- حق التمتع بالحقوق وممارسة الحريات الجماعية:

كفل الدستور الجزائري كل من حق العمل النقابي وحق ممارسة الاضراب وحرية التعبير الجماعي، ونظم المشرع ممارستها وحمايتها لكل العمال، وبالتالي لا يجوز المساس بها، ورغم خصوصية العمل عن بعد، فإن للعمال عن بعد الحق في المشاركة في تأسيس النقابة أو الانضمام اليها، والمشاركة في الاجتماعات الحضورية أو الافتراضية، أو يكون مندوبا نقابيا وله حق ابداء الرأي في ظل احترام الأسرار المهنية. ولهم كذلك حق الاتصال بالمندوبين النقابيين وممثلي العمال[98] أي تضمين حق الاعلام النقابي الالكتروني[99].

أما بخصوص كيفيات ممارسة حق الاضراب، فيجوز التفاوض حول القدر الأدنى للخدمة، وكيفية الاشعار، كأن يأخذ بالإشعار الالكتروني، ويجوز الاتفاق مثلا على عقد جمعية عامة افتراضيا إذا تم الاتفاق على ذلك.

ثانيا: التزامات العمال عن بعد:

من أهم التزامات العمال اتجاه المستخدم أداء العمل المتفق عليه، وطاعة أوامره وعدم افشاء اسراره...الخ، هذه الالتزامات تبقى قائمة عند تنفيذ العمل عن بعد، لكن نظرا لحساسية العمل عن بعد يمكن الاتفاق على التزامات أخرى تتضمن الحفاظ على سرية العمل المهني وحماية بيانات المؤسسة(1)، والالتزام بالرد على اتصالات المستخدم يحدد تنظيمها بالاتفاق(2).

1- الالتزام بالحفاظ على سرية العمل المهني

نص المشرع على الالتزام بالمحافظة على السر المهني واعتبر افشائها من الأخطاء الجسيمة، ولكن يطرح التطور الرقمي تحديات كثيرة بخصوص المسألة، لاسيما مع تزايد عمليات القرصنة والاختراق، وهو الأمر الذي

95 - انظر المادة 82 من القانون رقم 90-11، المرجع السابق.

96 - انظر المادة 87- فقرة أولى من المرجع السابق.

97 - CIRIGLIANO (Luca), NIEMEYER(Jens), op.cit.p.13.

98 - CES, **Avis sur le télétravail au Luxembourg**, , op.cit., p.34.

99 - CIRIGLIANO(Luca), NIEMEYER(Jens), op.cit., p.25.

يستدعي درجة عالية من التحكم في هذا الفضاء الرقمي وتشديد أكبر في نظم الحماية، وهي مسألة أساسية وجوهرة في العمل الرقمي[100].

لذلك وجب الاتفاق حول سبل الحماية، وتحديد التزامات العامل في هذه المسألة، إذ يقع على عاتق العامل عن بعد الالتزام بمنع تحويل الوثائق أو المعلومات الخاصة بالمؤسسة إلى الغير، وعليه التزام تشفير كل الملفات بما فيها الحاسوب، وأقراص التخزين، وأن يتأكد بأنه المستعمل الوحيدle seul utilisateur ، والقيام بالمسح ببرامج مكافحة الفيروسات وأنظمة الاختراق. كما يمكن أن يكون تسريب المعلومات الالكترونية بمثابة خطأ جسيما يستوجب التسريح، ويظهر أن العمل عن بعد يقتضي وعيا كبيرا بالمسؤولية الملقاة على عاتق العمال[101].

2-الرد على اتصالات المستخدم:

إن العمل عن بعد لا يعني الابتعاد من حق المستخدم في مباشرة سلطته على العامل باعتبار العمل عن بعد عمل تبعي، وعليه فإن الاتفاق الناتج عن التفاوض الجماعي وجب أن يمنح الحرية للعامل عن بعد لأجل تنظيم توقيت عمله بكل حرية، بهدف المساهمة في تمييز أفضل بين وقت الحياة الخاصة ووقت الحياة[102]. مقابل ذلك وجب تحديد الفترات أو اللحظات التي يتم الاتصال به من طرف مسؤوله المباشر أو امن قبل لمستخدم، وفي هذا الحيز الزمني يلتزم العامل بالرد على الاتصالات المرئية أو الهاتفية التي يقوم بها المستخدم أو ممثله، والاطلاع باستمرار على بريده الالكتروني والرد عليه.

الفرع الثاني: سلطات والتزامات المستخدم

يتمتع المستخدم اتجاه العمال عن بعد بنفس السلطات التي يمارسها في مقر مؤسسته والمتعلقة بسلطة الاشراف والتوجيه والسلطة التأديبية، لكن العمل عن بعد يقتضي ادراج سلطات أخرى يتم الاتفاق بشأنها منها**(أولا)**، كما تظهر التزامات أخرى ناتجة عن خصوصية العمل عن بعد وجب التفاوض بشأنها **(ثانيا).**

أولا: سلطات المستخدم

تتمثل السلطات التي يمكن الاتفاق حول تحديدها في سبيل تنفيذ العمل عن بعد، وضع تدابير تسمح للمستخدم بضبط حجم العمل المؤدى(1)، ورقابة تنفيذ العمل المتفق عليه من حيث التوقيت (2)، وتحديد الحالات التي تسمح للمستخدم بتحويل العامل نحو مقر المؤسسة لمزاولة نشاطه(3).

1- ضبط حجم العمل المؤدى:

يختلف تنظيم العمل في مقر المؤسسة عن المعل عن بعد بسبب خصوصية هذا الأخير، قد تكون أقل أو أكثر، ويصعب التحكم في تحديدها، إلا أن المعيار الأساسي لقياس ذلك يكون بالاعتماد على حجم العمل المؤدى مقارنة بالعمل الحضوري داخل مقرات المؤسسة. وفي هذا الإطار يمكن أن يمنح الاتفاق للمستخدم أو المسؤول المباشر عن العمال عن بعد بتحديد قائمة الأعمال التي يكلفون بتنفيذها، وكيفية اعداد حصائل عملهم يوميا أو أسبوعيا أو كل 15 يوميا أو شهريا حسب طبيعة العمل، ويسمح ذلك بتقييم أداء العامل وحجم عمله.

---

100 - FORNEY (Yannic), **Formes de travail : télétravail, temps partagé, multi salariat**, éditions FER, Genève, 2017, p.46, file:///C:/Users/AS/Downloads/FDT_4.4.17%20(1).pdf , consulté le 30-3-2022.

101 -Ibid.p.40.

102 - DESBARATS (Isabelle), « Entre la protection des salariés et la performance de l’entreprise : la gestation d’un droit français du télétravail », ***Les Cahiers de droit*** Vol. 54, n° 2-3, 2013, p.352. https://www.erudit.org/fr/revues/cd1/2013-v54-n2-3-cd0761/1017616ar/ , consulté le 30-3-2022.

كما يحدد ضمن التزامات العامل عن بعد، مثل قيامه بإعلام المسؤول المباشر عن الصعوبات والعراقيل التي تواجهه في أقرب أجل لاقتراح حلول أو بدائل حتى لا يتعطل العمل، كما يمكن برمجة اجتماعات افتراضية عن بعد لتقييم العمل.

2- رقابة توقيت تنفيذ العمل عن بعد :

يمكن الاتفاق على تنظيم توقيت العمل، تحدد المدة اليومية القصوى، أو المدة القصوى الأسبوعية، والمدة القصوى للراحة اليومية والأسبوعية.

ولأجل تنظيم متابعة ورقابة المدة يمكن استخدام وتركيب برامجيات « logiciel » لحساب المدة الفعلية للعمل وتوزيع الوقت، وبداية العمل ولحظة مغادرته، وأي طريقة تسمح للمستخدم بمتابعة ومراقبة مدة العمل بشكل فعال منها العمل بطريقة Time-sheet المتعامل بها في ألمانيا، وهي وثيقة الكترونية يعدها المستخدم لحساب ساعات العمل المنجزة[103]، وهنا ويقع التحدي في كيفية التوازن بين حق المستخدم في ممارسة الرقابة وحق العمال في حماية حياتهم الشخصية[104]، لكن العمل عن بعد يقتضي في الأساس عامل الثقة المتبادلة والانضباط في الوقت[105].

3- سلطة فرض العودة الى العمل الحضوري:

قد يكون العودة الى العمل الحضوري بناء على رغبة المستخدم، فيجوز له أن يطلب من العامل العودة إلى النظام الحضوري والالتحاق بمقر المؤسسة، ويتضمن الاتفاق تحديد الحالات، مثل وقوع تغيرات هامة في تنظيم العمل أدت إلى عدم ملائمة العمل عن بعد، تغيير المنصب، ترقية العامل، عدم احترام قواعد الأمن والسلامة، مخالفة قواعد حماية المعلومات والبيانات المؤسسة...إلخ، وهنا يمكن للاتفاق الجماعي أن يتناول الإجراءات التأديبية للعمال عن بعد.

ثانيا: التزامات المستخدم

لأجل فعالية نظام العمل عن بعد بالنسبة للمؤسسة، وبشكل يضمن الحماية الكافية للعمال ولا يشكل لها أعباء اضافية من حيث النفقات أو بغرض حياتهم الشخصية من الاعتداء ويحميهم من المخاطر المهنية الناتجة عن هذا النمط من العمل، بما يعزز الثقة بين الطرفين.

لذا وجب أن يركز التفاوض الطرف الذي يقوم بوضع التجهيزات وصيانتها(1) ومسألة تعويض المصاريف المهنية المرتبطة بالعمل عن بعد(2)، والالتزام بحماية الصحة والسلامة المهنية للعامل عن بعد(3).

1- التكفل بوضع تجهيزات العمل عن بعد وصيانتها:

يجب أثناء التفاوض حول تنظيم العمل عن بعد إدراج مسألة التجهيزات المخصصة للعمل عن بعد، وهنا تفترض حالتين: إذا كانت المؤسسة هي من تتكفل باقتناء ووضع تحت تصرف العامل عن بعد التجهيزات، أو أن هذه الأجهزة والعتاد ملك للعامل، هنا يمنح للمستخدم حق فحصها وتفتيشها من حيث مدى مطابقتها للمعايير والمقاييس الالكترونية ومخاطر الاحتراق، وثم يسهر على صيانتها واصلاحها في حالة العطب ويجب جرد كل التجهيزات المستعملة في هذا النوع من العمل (مكتب، حاسوب، طابعة، آلة تصوير، وسائل الإضاءة، الهاتف الثابت والفاكس المربط بخط هاتفي، برمجيات العمل، الربط بشبكة الأنترنيت...).

103 - FORNEY (Yannic), op.cit., p.47.
104 - CES, **Avis sur le télétravail au Luxembourg**, op.cit., p.29.
105 - FORNEY (Yannic), op.cit., p.41.

ووجب التذكير بأن التجهيزات التي يقتنيها أو يضعها المستخدم تحت تصرف العامل عن بعد تبقى ملكية المؤسسة، يجب عليه إرجاعها بعد انتهاء فترة العمل عن بعد، أو عند استقالته، والسهر على المحافظة عليها، وتقع كذلك مسؤولية العامل عن عمليات السرقة أو الاتلاف العمدي أو سوء استعمال تلك الوسائل[106]، كما لا يجب استعماله لأغراض شخصية أو نقله نحو مكان آخر دون موافقة المستخدم[107].

وفي حالة عطب التجهيزات، يجب أن يسمح العامل للتقنيين الذين يرسلهم المستخدم بفحصها واصلاحها في المنزل بعد تبليغه مسبقا.

2- تعويض المصاريف المهنية المرتبطة بالعمل عن بعد

من الضروري أن يشمل الاتفاق حول العمل عن بعد مسألة المصاريف المرتبطة بتركيب التجهيزات الإدارية المكتبة والخاصة بالإعلام الالي والاتصال، وأن تقع نفقاتها على عاتق المستخدم، والالتزام بتعويض كافة المصاريف التي ينفقها العامل لضمان الخدمة عن بعد[108].

ولقد نص قانون علاقات العمل على إلزام المستخدم بتعويض المصاريف التي ينفقها في سبيل أداء مهنته ومصاريف تنقلاته، وتحدد كيفياتها عن طريق التفاوض الجماعي، وباعتبار نظام العمل عن بعد قد يؤدي الى قيام العامل بنفقات في سبيل انجاز العمل المتفق عليه وفي مصلحة المؤسسة منها تكاليف الاتصالات المتعلقة بالعمل عن بعد. فإذا كان العامل عن بُعد يستخدم معداته الخاصة، فإن تكاليف تثبيت برامج الكمبيوتر وتركيب برامج مكافحة الفيروسات وأنظمة التجسس والاختراق، وتكاليف التشغيل والصيانة بالإضافة إلى تكلفة تلف المعدات المرتبطة بالعمل عن بُعد تقع على عاتق صاحب العمل. يتم احتساب التكاليف التي يتحملها صاحب العمل قبل بدء العمل عن بُعد بما يتناسب مع خدمات العمل عن بُعد أو وفقًا لمفتاح توزيع ثابت بين الطرفين.

وفي جميع الأحوال يتفق طرفي التفاوض على طبيعة المصاريف القابلة للتعويض وكيفيات تسديدها حتى لا تخضع للخصم الضريبي أو الاجتماعي وفقا للقانون المعمول به، وصيغ تبرير النفقات...إلخ، كما يقع على عاتق المستخدم التكفل بتأمين المعدات لدى وكالات التأمين لتغطية المخاطر المحتملة وفق شروطها[109].

3- الالتزام بحماية الصحة والسلامة المهنية للعامل عن بعد

وفقًا لمعظم القوانين الوطنية والاتفاقيات الجماعية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيتين، فإن صاحب العمل مسؤول عن حماية الصحة والسلامة المهنية للعمال، وينطبق ذلك أيضا على العمل عن بعد نفس المسؤوليات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية للعمال المنزليين. وهنا يقع على المستخدم التزام اعلام العمال عن بعد بسياسة المؤسسة في مجال حماية صحة وأمن العمال[110].

وتختلف الأخطار المهنية للعمل عن بعد مع الأخطار الناجمة في مقر المؤسسة، وفي هذا الشأن يمكن لطرفي التفاوض الجماعي تحديد طبيعة أخطار العمل عن بعد، والاتفاق على أليات إدارة هذه الأخطار التي يتعرض لها العاملون عن بعد وفي المنزل، ومن ثم توضيح وتحديث مسؤوليات أصحاب العمل في هذا المجال من خلال تقييم الأخطار والمخاطر المتعلقة بالصحة والسلامة، وبيئة المكتب المنزلي، والمعدات، وعنصر الاجهاد،

---

106 - بن رجدال(أمال)، المرجع السابق، ص.603.

107 - DESBARATS (Isabelle), op.cit., p.352.

108 - CES, **Avis sur le télétravail au Luxembourg**, op.cit., p.30.

109 - DESBARATS (Isabelle), op.cit., p.355.

110 - CES, **Avis sur le télétravail au Luxembourg**, p.46.

بالإضافة إلى قضايا الصحة النفسية الأخرى، وتوضيح مسؤوليات العمال عن بعد، فيما يتعلق بصحتهم وسلامتهم أثناء العمل من المنزل[111].

ففي الدنمارك مثلا وضعت قواعد تنظيم العمل عن بعد بموجب بمرسوم صدر في 2 أبريل 2003 عدل في 2011. ومع ذلك أحالت تنفيذ العمل عن بعد من حيث مسائل صحة العامل وسلامته، وقواعد ونطاق ممارسة العمل عن بعد للتفاوض بين المؤسسة وعمالها، سواء من خلال الاتفاقات الفردية أو الاتفاقات الجماعية أو الاتفاقات الإطارية[112].

وقد نصت الاتفاقية المهنية البلجيكية، على أن أي حادث يقع للعامل أثناء تنفيذ عقد العمل عن بعد والذي ينتج عنه وجود رابطة السببية بين العمل المنجز والحادث. يُفترض أن هذا الحادث وقع أثناء أداء عقد العمل إلى غاية اثبات العكس[113].

وقد اضافت الاتفاقية النموذجية التي أعدها المجلس الاقتصادي والاجتماعي للكسمبورج، حق العمال عن بعد طلب زيارة هيئة لجنة الوقاية الصحية بالمؤسسة أو مندوب الوقاية لفحص التجهيزات وظروف عمله[114].

....

خاتمة:

إن العمل عن بعد في الجزائر أصبح حقيقة من حيث الممارسة، ورغم أنه في بدايته إلا أنه في منحى تصاعدي، ويتطور بالتطور التكنولوجي وتطور اندماج المؤسسة في المنظومة الرقمية وتكنولوجيا الاعلام والاتصال.

واليوم تسعى الدولة لتدارك التأخر في المجال الرقمي عبر عدة آليات هيكليا وتنظيميا، إلا أنها لم تقم بعد بتنظيم العمل عن بعد-وان اعتبر كنوع من العمل المنزلي - لكن بالمقابل لم تعارض لجوء المؤسسات إلى هذا النوع من العمل غير المقنن، بل حثت عليه حتى في المؤسسات الإدارية كإجراء وقائي استثنائي.

لكن من الناحية القانونية، قد كرس المشرع نظام التفاوض الجماعي للشركاء الاجتماعيين لأجل وضع قواعد قانونية اتفاقية ملزمة، ووسع من مجالاته ليشمل تنظيم العمل وتوقيته والمدة وقواعد الأمن والسلامة والصحة المهنية، من خلال الكثير من القواعد مرنة يجوز مخالفتها وفق قاعدة الأكثر نفعا للعمال، والأكثر مرونة بالنسبة للمؤسسة.

هذه الالية من الناحية القانونية والنظرية لها القدرة لتنظيم مختلف جوانب العمل عن بعد، كالاتفاق على تحديد مدته وتوقيته وكيفيات تنفيذه وحقوق والتزامات كل طرف، بما يراعي ويوازن بين المصلحة الاقتصادية للمؤسسة والمصلحة الاجتماعية للعمال عن بعد في ظل احترام قواعد النظام العام الحمائي.

111 - OIT, **Le télétravail durant la pandémie de COVID-19 et après : Guide pratique**, p.12, https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_758339/lang--fr/index.htm , consulté le 19-3-2022.

112 - SENAT, **Étude de législation comparée**, op.cit.

113 Art.7 de **la Convention collective du Travail (CCT-85)**, fixe le cadre général du télétravail et a permis de formaliser la pratique , du 9/11/2005modifiée le 27 février 2008, Belgique, http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-085.pdf . Consulté le 30-3-2022.

114 - CES, **Avis sur le télétravail au Luxembourg**, op.cit., p.46

أما من الناحية العملية، فعملية التفاوض الجماعي ما يزال يعاني العديد من المعوقات منها ضعف العمل النقابي في القطاع الاقتصادي والقطاع الخاص لعدة أسباب، وضعف النسيج الاقتصادي الوطني. مما يجعل المسألة أكثر تعقيدا.

التوصيات:

- ضرورة تفعيل وشجيع نظام التفاوض الجماعي داخل المؤسسة وعلى الصعيد الوطني بما فيها المشاورات الثلاثية لأجل صياغة اتفاقات لتنظيم العمل عن بعد، واقتراح اعداد اتفاقية نموذجية للعمل عن بعد للقطاع الاقتصادي،
- مباشرة مشاورات بين الوزارات وشركائها من النقابات لأجل تنظيم العمل عن بعد في المؤسسات والإدارات العمومية، وافراغ مضمون الاتفاق في مرسوم أو قرار وزاري مشترك.
- ابرام اتفاق وطني حول العمل عن بعد، واعتماد آلية التوسيع الإداري إلى مختلف القطاعات الاقتصادية،
- ضرورة مراجعة أليات رقابة مفتشية العمل في المؤسسات التي تعتمد على العمل عن بعد، بخصوص مراقبة قواعد الصحة والسلامة المهنية.
- ضرورة تكفل المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي عبر الاخطار التلقائى اعداد دراسة عن واقع العمل عن بعد في الجزائر، وتقييمه وتناول آفاقه، واقتراح اتفاقية نموذجية للشركاء الاجتماعيين.

قائمة المراجع:

أولا: المراجع باللغة العربية:

1-النصوص القانونية:

أ-الاتفاقيات الدولية:

1. اتفاقية رقم 98، **بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية**، أبرمت خلال الدورة ال32 للمؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة في 08 جوان 1949، دخلت حيّز التنفيذ في 4 جويلية 1950، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
2. اتفاقية رقم87، **بشأن اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم**، أبرمت خلال الدورة ال31 للمؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة في 18 جوان 1948، دخلت حيّز التنفيذ في 9 جويلية 1948، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
3. اتفاقية رقم 144 **المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية**، أبرمت خلال الدورة ال61 للمؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل، المنعقدة في 06 جوان 1987، تمت المصادقة عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 92-248، مؤرخ في 13 جوان1992، *ج.ر عدد 45 لسنة 1992*.

ب-النصوص التشريعية:

1. قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أفريل 1990، **يتعلق بعلاقات العمل**، *(ج ر عدد 17 لسنة 1990)*، معدل ومتمم.

2. قانون رقم 90-14 مؤرخ في 2 جوان 1990، **يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي**، *(ج.ر. عدد 23 لسنة 1990)*، معدل ومتمم.

3. أمر رقم 97-03، مؤرخ في 11 يناير 1997، **المحدد للمدة القانونية للعمل**، ج.ر العدد3 لسنة 1997.

ج-النصوص التنظيمية:

1. مرسوم تنفيذي رقم 97-474 مؤرخ 8 ديسمبر1997، **المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التى تعني العمال في المنزل**، ج.ر عدد82 لسنة 1997.
2. مرسوم تنفيذي رقم 20-69 مؤرخ في 21 مارس2020، **يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد19)**، ج.ر. عدد 15 لسنة 2020.
3. مرسوم رئاسي رقم 21-37 مؤرخ في 8 جانفي 2021، **يتضمن تشكيلة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والاجتماعي والبيئي وسيره**، ج.ر عدد03 لسنة 2021.

2-الكتب:

1. خالد السيد محمد (عبد المجيد موسى)، **أحكام عقد العمل عن بعد**، دار المنهل، 2014.
2. هدفي (بشير)، **الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية**، الطبعة الثانية، دار جسور، الجزائر،2003.

3-المقالات:

- بن رجدال(أمال)، "إشكالية العمل عن بعد في التشريع الجزائري كنمط حديث لتنظيم العمل خلال جائحة كوفيد19"، ***les cahiers du cread***، المجلد 36، العدد3، 2020، ص 597، https://www.ajol.info/index.php/cread/article/view/202255، تم الاطلاع عليه في 15-03-2022.

ثانيا: المراجع باللغة الفرنسية:

A- Ouvrages :

1- CIRIGLIANO(luca), NIEMEYER(jens), **L'ambivalence du télétravail Analyses**, Paris, 2020, https://www.uss.ch/fileadmin/redaktion/docs/dossiers/143f_LC_Homeoffice.pdf , consulté le 30-3-2022.

1- FORNEY (Yannic), **Formes de travail : télétravail, temps partagé, multisalariat**, éditions FER, Genève, 2017, p.46, file:///C:/Users/AS/Downloads/FDT_4.4.17%20(1).pdf , consulté le 30-3-2022.
2- LOKIEC(Pascal), **Droit du travail, Tome I, les relations individuelles de travail**, puf, Paris, 2011.
3- MUNETO (Ozaki), **Négocier la flexibilité : le rôle des partenaires sociaux et de l'Etat**, OIT, Genève, 2000.
4- RAMIREZ MORALES(Gabriel), **Le fameux télétravail : Pièges, dangers et surtout les bienfaits**, Editions L'Harmattan, Paris, 2021.

B- Thèses :

1. GADRAT (Magali), **« Restructurations et droit social »**, Thèse de doctorat en droit, Université de Bordeaux, France, soutenue le : 23 nov. 2015.
2. KAPPOPOULOS (Ioannis), **« Un nouveau droit de la négociation collective Essai sur la négociation organisationnelle »**, Thèse pour obtenir le grade de Docteur en Droit privé, Université Lille 2 – Droit et Santé, présentée et soutenue le 1er octobre 2010.

C- Articles :

1. DE SCHAMPHELEIRE (Jan) ,ESTEBAN (Martinez), Régulation du télétravail et dialogue social. Le cas de la Belgique, ***Revue Interventions économiques***, n° 34, 2006, https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/659#tocto1n3 , consulté le 23-3-2022.
2. DESBARATS (Isabelle), « Entre la protection des salariés et la performance de l'entreprise : la gestation d'un droit français du télétravail », ***Les Cahiers de droit*** Vol. 54, n° 2-3, 2013 pp337.358.. https://www.erudit.org/fr/revues/cd1/2013-v54-n2-3-cd0761/1017616ar/ , consulté le 30-3-2022.
3. GRABA(Ghania), KORICHE (Mohammed-Nasr-Eddin**),** *« Libertés, droits individuels et vie professionnelle en Algérie »*, ***Revue Algérienne des Politiques Publiques***, N° 5, Octobre 2014, p.41, *http://193.194.91.150:8080/en/article/18630* , consulté le 20-02-2022.

D- Législations étrangères :

1. Code du travail Français. Modifié par Loi n°2021-1774 du 24 déc 2021. https://www.legifrance.gouv.fr/ .
2. Décret-loi royal du 17 mars 2020, **portant sur les mesures d'urgence extraordinaires visant à gérer les conséquences économiques et sociales de la pandémie de Covid-19**,(Espagne), https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824 , consulté le 26-3-2022.
3. Arrêté du 2 avril 2021**, portant extension de l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail**, JORF n°0087 du 13 avril 2021,(FRANCE), https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043353723,

E- Conventions et accords professionnels étrangères :

1. **Accord d'entreprise "Accord sur le Télétravail"** chez HELVETIA COMPAGNIE SUISSE D'ASSURANCES (HELVETIA ASSURANCES), signé le15-6-2021, https://www.droits-salaries.com/775753072-helvetia-compagnie-suisse-d-assurances/77575307200237-helvetia-assurances/T07621006108-accord-sur-le-teletravail-teletravail.shtml , consulté le 30-3-2022.
2. **Convention collective du Travail (CCT-85**), fixe le cadre général du télétravail et a permis de formaliser la pratique ,, du 9/11/2005modifiée le 27 février 2008, Belgique, http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-085.pdf . Consulté le 30-3-2022.
3. **Convention collective de travail CCT n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail, modifiée par la convention collective de travail** n° 85 bis du 27 fevrier 2008.Belgique, http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-085.pdf, consultée le 17-3-2022.
4. **Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail**, https://www.medef.com/uploads/media/default/0019/97/13724-ani-teletravail-26-11-2020.pdf, consulté le 23-03-2022.

F- Documents et supports d'informations :

1. BIT, **L'Europe à l'heure de la mondialisation : le travail décent dans l'économie de l'information**, Genève, 2001, p.37.
2. BIT, **Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation**, Genève, 2020, p.250, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_738280.pdf , consulté le 27-03-2022
3. BIT, Rapport final, Département des politiques sectorielles, **Forum de dialogue mondial sur les difficultés et les avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers** (24-26 octobre 2016), Genève, 2017,pp.10.11 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_547100.pdf ,consulté 14-01-2022.
4. Conseil de l'Union européenne, Comité des représentants permanents**, Projet de conclusions du Conseil sur le télétravail**, 3 juin 2021, https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9131-2021-INIT/fr/pdf , consulté le 21-3-2022.
5. Conseil Economique et Social(CES), **Avis sur le télétravail au Luxembourg**, 2020, p. 27, https://ces.public.lu/dam-assets/fr/avis/themes-europeens/2020-teletravail.pdf, consulté le 28-03-2022.

6. OIT : ***Le dialogue social est essentiel pour élaborer la réglementation du télétravail***, https://www.ilo.org/brussels/information-resources/news/WCMS_840134/lang--fr/index.htm , consulté le 19-3-2022.
7. OIT, **Le télétravail durant la pandémie de COVID-19 et après : Guide pratique**, p.12, https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_758339/lang--fr/index.htm , consulté le 19-3-2022.
8. OIT, ***Le télétravail durant la pandémie de COVID-19 et après: Guide pratique,*** *op.cit.,pp.24.25.*
9. OIT, Note d'information**, Négociation par les employeurs et les travailleurs de mesures visant à prévenir la propagation du COVID-19**, p.1, *https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_751992.pdf* ,consulté le 17-02-2022
10. OMS, Communiqués de presse/**Des changements cruciaux sont nécessaires pour protéger la santé des télétravailleurs**, https://www.who.int/fr/news/item/02-02-2022-crucial-changes-needed-to-protect-workers-health-while-teleworking , consulté le 17-3-2022.
11. OMS, Déclaration conjointe CCI–OMS **: Le secteur privé lance un appel sans précédent pour enrayer la COVID-19,** *https://www.who.int/fr/home/search?indexCatalogue=genericsearchindex1&searchQuery=T%C3%A9l%C3%A9travail&wordsMode=AnyWord* , consulté le 15-3-2022.
12. OMS, OIT, Communiqué commun, du 17 mai 2021, **Les longues heures de travail augmentent la mortalité liée aux maladies cardiaques et aux accidents vasculaires cérébraux,** *https://www.who.int/fr/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo, consulté le 18-3-2022.*
13. OMS, OIT**, Télétravail Sain Et Sécurisé, Dossier Technique**, Genève, 2021, https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977 , consulté le 173-2022
14. SENAT, **Étude de législation comparée n° 295 - août 2021 - Recueil des notes de synthèse de décembre 2020 à avril 2021, L'ENCADREMENT JURIDIQUE DU TÉLÉTRAVAIL,** http://www.senat.fr/lc/lc295/lc2951.html#fn5 , consulté le 27-3-2022.
15. SENAT, **RAPPORT D'INFORMATION**, **n° 89 (2021-2022) l'avenir du télétravail, vers une révolution du travail à distance ?,** Paris, https://www.senat.fr/rap/r21-089/r21-089_mono.html#toc83 , consulté le 23-3-2022.
16. Union Européenne, **Annexe à la Résolution:, Recommandations concernant le contenu de la proposition demandée, Texte de la proposition législative demandée**, DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_FR.html ,consulté le 30-3-2022.
17. Union Européenne, **Droit à la déconnexion**, **Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion (2019/2181(INL))** , https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_FR.html , consulté le 20-3-2022.

"ثلاثية: العامل والعمل والمؤسسة وتحديات خوارزميات الذكاء الاصطناعي."

"The trilogy, the worker, work, the company and the challenges of artificial intelligence algorithms."

الأستاذة الدكتورة: كريمة كريم.

كلية الحقوق والعلوم السياسية، 19مارس1962، جامعة جيلالي ليابس. الجز ائر.

ملخص

لم تمس الرقمنة التعاملات التجارية فقط، بل مست حتى مجال الشغل والنشاط الذي يقوم به العامل داخل المؤسسة باختلاف حجمها ونوعها. فالتقنيات المرتبطة بالثورة الصناعية الرابعة، خاصة الذكاء الاصطناعي، ستؤدي لامحالة إلى أتمتة العمل وتعويض العامل في العديد من نشاطه بالروبوت أو التطبيقات الذكية، ومن ناحية أخرى ستُخلَقُ أنماط جديدة من العمل تضمن للمؤسسة الاستمرارية وللعامل مصدر رزق للعيش. مع إمكانية انشاء مؤسسات ناشئة من طرف العامل تنشط في مجال الذكاء الاصطناعي.

الكلمات المفتاحية: الثورة الصناعية الرابعة؛ العمل عن بعد، المؤسسة الناشئة؛ الأتمتة فقدان العمل.

Abstract :

Digitization has affected not only business transactions, but also the field of work within the company regardless of its size and type. artificial intelligence as specific technologies of the fourth industrial revolution, It will refer to the automation of work and the replacement of the worker with robots or intelligent applications, and on the other hand, new work models will be created that guarantee business continuity ......and a source of sustenance for the worker. With the possibility of establishing start-ups by the active worker in the field of artificial intelligence.

Keywords: The fourth industrial revolution; Remote work, Start-ups; Automation ,Loss of work.

ملتقـــى وطني حول: عصرنة علاقات العمل في ظل التحول الرقمي: التحديات والرهانات

مقدمة

ترتبط المؤسسة كمصطلح اقتصادي بممارسة النشاط الاقتصادي (تجاري، خدماتي، صناعي، فلاحي...)، وما يتطلبه من تواجد عناصر مادية ومالية ، بشرية وقانونية، يتم تنظيمها بطريقة تحقق الاستمرارية والتكرار في القيام بالعمل المكون للنشاط المختار ، فهي وحدة اقتصادية تتمركز فيها عدة مصالح أهما مصلحة العمال. تختلف أنواعها بالاعتماد على نوع النشاط أو حجم المشروع، وعدد المساهمين في انشائها. لكن إدخاله ضمن المجال القانوني، ارتبط في البداية بقانون العمل وذلك لحماية العمال(منذ أربعينيات القرن 20)[1]، وكان الأسبق في الاهتمام بها مقارنة بباقي القوانين كالقانون المدني والتجاري والمنافسة[2]. فاهتمام المشرع بالمشروع في البداية أرتكز أساسا على اعتبارها مكانا لممارسة العامل عمله، فتدخل بأحكام آمرة لحماية العامل وضبط العمل وشروط ممارسته تحقيقا للأمن القانوني. وذلك لأن المؤسسة أو المشروع، تبقى دائما الفاعل والمحرك الاقتصادي داخل الدولة وعامل أساسي للاستقرار والتطور الاقتصادي والاجتماعي.

فهي كمشروع تربط بين العامل ورب العمل لممارسة عمل ونشاط معين. وهي عناصر لم تكن ببعيد عن جملة التحولات المتلاحقة والمتسارعة التي عرفها العالم من خلال الثورات الصناعية التي غيرت أساليب الإنتاج والتصنيع، بل وحتى في مفهوم المؤسسة ككل. فكانت الثورة الصناعية الأولى مرتكزة على استخدام الماء والبخار من أجل مكننة الإنتاج(استعمال الأدوات الميكانيكية)؛ أما الثورة الثانية فاستخدمت الطاقة الكهربائية للتوسع في الإنتاج وكان للكهرباء الأثر الكبير في تغيير أساليب النشاط الاقتصادي وبالتبعية الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للعامل. لتعتبر الالكترونيات وتكنولوجيا المعلومات وسيلة الانتقال للثورة الثالثة وذلك بغية الوصول إلى أتمتة الإنتاج، لتكون تمهيد للثورة الصناعية الرابعة أو الثورة الرقمية التي تمزج بين التقنيات وبين استخدام الجيل الحديث من الأنترنت.....[3].

ويعتبر لذكاء الاصطناعي أهم التكنولوجيا المرتبطة بالثورة الصناعية الرابعة، يرتكز على امكانية إعطاء الحاسبات الآلية القدرة للتعلم ذاتيا، فهو عبارة عن خوارزميات تعمل على التعلم الذاتي انطلاقا من البيانات المزودة بها أو التي تم تجميعها لتتمكن من معالجتها وتخليلها لإتخاذ القرارت المناسبة[4]، ومن الآليات المعتمد عليها اللغة الطبيعية، الشبكة العصبية، الانظمة الخبيرة، التنبؤ، انترنت الأشياء، سلسلة الكتل.... فالثورة الصناعية الرابعة وتقنياتها، ستعين الانسان على التنمية الاقتصادية والاجتماعية والانسانية بشكل مستدام بالخفض في

---

[1] -Voir,Propo Recueillis par Helene Beranger, « Mais qu'est-ce que l'entreprise ? », Entretien avec JEAN PAILLUSSEAU , La semaine du Droit L'entretien, Lexisnexis-Sa- La semain Juridique- Edition Generale- n°.48- 26 novembre 2018, pp.2126-2130.

[2] - فالقانون المدني يخاطبها باعتبارها صاحبة الحق متى تمتعت بالوجود القانوني، أما القانون التجاري فهو لم يخصص لها احكاما خاصة بل جعل مفهوم المشروع يتداخل مع المحل التجاري لعدم وجود نظرية مستقلة للمشروع الفردي، ولكن الاهتمام بها مرتبط بنظرية الشركة والأكثر من ذلك أصبحت الشركة حاليا تقنية قانونية لتنظيم المشروع ومنحه الشخصية القانونية متى تمتعت الشركة بها. أما قانون المنافسة فيهتم بها باعتبارها أهم فاعل في السوق يجب ان يمارس نشاطه بطريقة مشروعة حماية للمنافسة

[3] - للتعرف أكثر بخصوص الثورات الصناعية، يراجع، سالم أمحد العبالني، "وعود الثورة الصناعية الرابعة منعطف هائل في تاريخ البشرية"، (االفتتاحية) مجلة التقدم العلمي، مجلة علمية فصلية تصدر عن مؤسسة الكويت للتقدم العلمي العدد103 - أكتوبر 2018 .

[4] - يراجع بخصوص تعريف الذكاء الاصطناعي، علي أسعد وطفة، "الثورة الصناعية الرابعة تحديات أم فرص؟"،على الرابط الالكتروني، https://www.researchgate.net/publication/349105626_althwrt_alsnayt_alrabt_frs_wthdyat

تكاليف الانتاج، تأمين خدمات ووسائل نقل والاتصال بتكاليف أقل، مع اختصار الوقت في عملية التطوير. ولكن بالمقابل لها عدة آثار تعتبر سلبية ستؤدي لامحالة إلى اعادة هيكلة اقتصادية واجتماعية شاملة، ستتغير معها العديد من القيم والأسس التي يقوم عليها الانتاج في الدول، والمساس بالشغل بسبب سيطرة الآلة على أدوات الانتاج.

وقد أدت الازمة الصحة العالمية بسبب جائحة كوفيد 19 إلى التسريع في استعمال مثل هذه التقنيات وذلك لضمان سيرورة واستمرارية النشاط الاقتصادي للمؤسسة وللحفاظ على صحة العمال والصحة العمومية، فالمنع من التنقل وفرض الحجر الصحي او المنزلي والمنع من التجمعات كلها تدابير اتخذت وقاية من انتشار الجائحة، وهو ما دفع أصحاب المشاريع إلى الاستعانة بالتقنيات الحديثة كتلك القائمة على الذكاء الاصطناعي في الاعمال التي يمكن تعويض العنصر البشري، او على اعتمادها لمساعدة العامل الشخص الذي يؤدي عملا يدويا أوفكريا مقابل مرتب في اطار التنظيم ولحساب شخص اخر شخص طبيعي تو معنوي عمومي او خاص هو المستخدم [5]

، كما انها استعملت من طرف العامل أو طالب العمل لتحسين قدراته ولضمان الحصول على مناصب عمل تتأقلم مع تلك الظروف والمتغيرات المستقبلية التي لا تستغني عن استعمال التكنولوجيات الحديثة.

وهو ما يدفع للتساؤل حول **صورتأثيرالذكاء الاصطناعي على المؤسسة والعامل والعمل الممارس؟ فهل تكون دائما آثار سلبية تؤدي لتعويض الذكاء الاصطناعي للوجود البشري في المؤسسة، أم له آثار إيجابية بأن يستفيد كل من العامل ورب العمل من تقنية الذكاء الاصطناعي؟ وكيف يمكن تنظيم مثل تلك الآثار مستقبلا حماية دائما للعامل بطريقة لا تقيد أو تحد من التطور التكنولوجي؟**

للإجابة على الإشكالية سيتم الاعتماد على عدة مناهج: منها خصوصا المنهج الوصفي بالتعرف على أنماط جديدة من العمل، وتحليلي بالرجوع للنصوص التشريعية المنظمة لحالات مشابهة للوضعيات المستجدة في مجال الشغل نتيجة للثورة الصناعية الرابعة، وفي بعض المرات يعتمد على الدراسة المقارنة لتحسين البيئة التشريعية الاجتماعية العمالية المحيطة باستعمال الذكاء الاصطناعي. على تكون الدراسة قائمة على العناصر التالية: استعمال رب العمل للذكاء الاصطناعي داخل مشروعه قد يؤدي إلى تعويض الخوارزميات للعنصر البشري-**المبحث الأول**-، ثم التعرف على إمكانية مساهمة الذكاء الاصطناعي في محافظة العامل المبتكر على عمله- **المبحث الثاني**- . وذلك بدراسة موقف القانون الجزائري مقارنة مع بعض التشريعات المقارنة.

المبحث الأول: استعمال رب العمل للذكاء الاصطناعي داخل مشروعه قد يؤدي إلى تعويض الخوارزميات للعنصر البشري

دراسة تأثير الذكاء الاصطناعي على العمل نجدها ترتبط بشكل ضيق مع حقوق الانسان والحقوق الأساسية. فالذكاء الاصطناعي موجود حوالينا في جميع المجالات وحتى في علاقاتنا الاجتماعية، والاشياء المتصلة المحيطة بنا، مواقع التواصل الاجتماعي،والتي نتقاسم فيها معلوماتنا الخاصة أو المعلومات المتعلقة بالعمل نتيجة استعمالنا

---

[5] -بموجب المادة 2 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 ابريل1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17 لسنة 1990 ص 562.

الحاسوب والالواح الذكية. استعمالاته جعلت المدن ذكية، والعقود هي الأخرى ذكية.. وحتى المؤسسة (رب العمل) باختلاف شكلها وحجمها ونشاطها، تغير مفهومها نتيجة استعمال التكنولوجيا فلم تبق المؤسسة الصناعية النموذج المعتمد عليه في قانون العمل. فأساليب العمل تغيرت يسعى رب العمل من خلالها إلى تحسين آداء المؤسسة وضمان تنافسيتها (**المطلب الأول**)؛ مع أتمتة بعض الأنشطة مما يؤدي لفقدان مناصب العمل (**المطلب الثاني**).

المطلب الأول: استعمال الذكاء الاصطناعي لتحسين آداء المؤسسة و انتاجيتها (أتمتة النشاط)

تقنيات الثورة الصناعية الرابعة التي يعرفها العالم وتعمل المؤسسات والشركات على التعايش معها ومسايرة التحولات المرتبطة بها، تجعل من الذكاء الاصطناعي المزود بأشكال عدة من أنظمة التعلم الآلي التي تتعرف على أنماط البيانات، أهم تقنية تساعد المؤسسة في التنبؤ وتسهيل الإدارة، مع توفير ميزة تنافسية وخلق سوق جديدة، وفي المقابل يجب عليها تجنب مخاطره [6]. ويمكن دراسة دلك بالتعرف على تأثير الذكاء الاصطناعي في تحسين صورة المؤسسة وتعزيز تنافسيتها **(الفرع الأول)**، ثم ضرورة تفادي مخاطر استعماله **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: المؤسسة وحدة اقتصادية واجتماعية تعايش التطور التكنولوجي

الأنظمة المعتمدة في الذكاء الاصطناعي ستسهل لا محالة، قيام المشروع بنشاطه باختلاف نوعه انتاجي، صناعي، خدماتي، تجاري.. فهي ستساعد في التعرف على رغبات المستهلك الزبون واحتياجات السوق حاضرا ومستقبلا، مع تيسير عملية التنظيم الإداري الداخلي للعنصر البشري.. لتكون القرارات المتخذة من المؤسسة مناسبة للظروف ولمتطلبات المؤسسة. ويظهر ذلك من خلال ما يلي:

- **استعمال خاصية التنبؤ:**
  - على القيام بالتنبؤات التي ستساهم في أن تضيف لها قيمة إلى أعمالها من خلال توفير فهم أكثر شمولية للحجم الكبير للبيانات المتوفرة إما داخل المؤسسة أو تلك المرتبطة بالسوق أو بسلوكيات الزبائن. فاعتماد المؤسسة على التنبؤات يساعد في أتمتة المهام المعقدة وتلك المعتادة
  - كما أن عملية التنبؤ، تساهم في تحسين الأسعار استنادا الى سلوكيات الزبتئن وعلاقتهم بالمؤسسة
  - واستعمال خاصية التنبؤ حتى بالنسبة لصحة العمال وظروفهم، وذلك باستعمال تقنية تحليل النتائج الطبية وللتحاليل والاشعة الصينية لعلامات الامراض الخبيثة كالسرطان وما قد يترتب عنه من عرقلة سيلا مشاط المؤسسة...
- **تسهيل الادارة**

---

[6] - يراجع محمد محمد الهادي، " تأثير الذكاء الاصطناعي وآثاره على العمل والوظائف"، مجلة الجمعية المصرية لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات، كمبيونت، العدد الرابع والعشرون، مايو 2021، ص.18.19.على الرابط الالكتروني، 8.pdf https://jstc.journals.ekb.eg/article_164993_6fa2f6a7a36026d1bc5de1a42c75fc2

- في تسهيل تسيير وإدارة المؤسسة باعتبارها ذلك الكيان الاقتصادي والاجتماعي، لتعدد تطبيقا الذكاء الاصطناعي والوظائف والمهام التي يمكنه القيام بها، بتنظيمه لملفات المستخدمين وحل مشاكلهم، تنظيم إدارة الإنتاج
- تسهل القيام ببعض المهام التي كانت تتطلب جهد ووقت كبيرين ومصاريف اكثر، وهذا يساعد في توسيع قاعدة العملاء

- **توفير ميزة تنافسية للمؤسسة وخلق أسواق جديدة**

من إيجابيات استخدام الذكاء الاصطناعي في أماكن العمل داخل المؤسسة، هو مساهمته في زيادة الإنتاجية وتعظيم الناتج وخلق أسواق جديدة لمنتجات ذكية سيتزايد الطلب علها في المستقبل القريب، كسوق للمركبات ذاتية القيادة

...فهي ستساعد الشركات على اتخاذ قرارات مناسبة من خلال تعزيز الذكاء البشري بقدرات الحاسب الدقيقة التي بإمكانها تحليل البيانات وأتمتة المهام، فتقنية الذكاء الاصطناعي التطبيقي ستجعل عملية اتخاذ القرار يتم بطريقة افضل وبشكل اسرع وبتكاليف ومخاطر اقل مع سرعة الوصول للسوق

الفرع الثاني: ضرورة تجنب السلبيات المرتبطة باستخدام الذكاء الاصطناعي:

من أهم سلبيات التقنيات الحديثة على المشروع، ان تقوم بتحليل خاطئ للبيانات لتكون القرارات المتخذة خاطئة تضر بالشركة وبالغير، كأن يتم اتخاذ قرارات تمييزية[7]، تعارض بذلك المبدأ الدستوري القاضي بالمساواة وعدم التمييز بسبب الجنس او العرق...، وغالبا ما يكون التمييز بين طالبي العمل مثلا الاناث عن الذكور.. هذا من جهة ومن جهة أخرى، قد تلحق اضرار على العلامة التجارية للمؤسسة في الحالة التي لم يتم فيها استعمال الذكاء الاصطناعي بطريقة جدية ، مما قد يؤدي ذلك إلى ضياع علامتها ومركزها في السوق بسبب أخطاء تقنية كان بالإمكان تفاديها منذ البداية. لتجد المؤسسة نفسها ملزمة بأن تعتمد طرقا وأساليب تجنبها استعمال معلومات خاطئة، وكل عطب قد يلحق بالأدوات والتقنيات المستعملة(هاتف، حاسوب، ألواح ذكية، انترنت.....) والتي ستؤثر في أنماط العمل التي تعتمدها إما عمل في اطار فريق أو مجموعة أو يكون عن بعد، والتي اعتبرها الفقه آثار مباشرة للتكنولوجيا على العامل[8] .

ولذلك، فإن العديد من الشركات والمشاريع العالمية بدأت في ضع أنظمة لأخلقة استعمال الذكاء الاصطناعي تستعملها في تسيير نشاطها، بمعنى تعمل من أجل أخلقة وحوكمة استعمالها للذكاء الاصطناعي، بالحفاظ على خصوصية مستعملي منتجاتها خاصة لو كانت مرتبطة بالذكاء الاصطناعي كتصنيع المركبات ذاتية القيادة او بدون سائق، فمثلا السيارات ذاتية القيادة تصنع ليتم بيعها ولكن بالمقابل هي تستثمر في استعمال البيانات التي يخزنها الذكاء الاصطناعي(من المستشعرات المتصلة بالكاميرا داخل وخارج السيارة ومن الاتصال بالأقمار الصناعية)، لتطوير نشاطه ولاستمرارية عمله وغالبا ما يكون مصدر تلك المعلومات البيانات المتعلقة بصاحب المركبة والتي

---

[7] -Elif BABAN, « Les impacts de l'intelligence artificielle sur les employés dans le monde du travail », mémoire en vue de l'obtention du mastère 2 de droit des libertés, Université de Strasbourg 2018-2019, p.46.

[8] - يراجع، مريم بن زادري، " تكنولوجيا الاعلام والاتصال وآثارها الاجتماعية على العمال"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد27/ ديسمبر 2016، ص ص.420-421.

اعتبرها مؤخرا القانون الألماني ملك لصاحبها ولا يمكن للشركة تملكها والأمر يتعلق هنا ببيانات المحادثات التي تتم داخل المركبة....[9].

مع ضرورة الالتزام باحترام خصوصية العمال لان استعمال الذكاء الاصطناعي سيزداد معه اثار مراقبة العمال من طرف رب العمل اما نتيجة استخدامهم لشرائح مزروعة في أيديهم او منيجة استخدامهم بطاقات رقمية او كاميرات مراقبة داخل العمل لرصد التحركات والتنقلات وتجميع البيانات لتغذية تقنيات الذكاء الاصطناعي لتصبح تلك البيانات من أهم العملات المتداولة بين الشركات[10]. فبعض الشركات تعتمد هذه الوسائل لحماية عمالها كتتبع خط سير السائقين والتعرف على سرعتهم، او استعمال التسيير الخوارزمي في المجال التجاري لتحسين الأداء التجاري للمشروع. ولكن توجد دول عملت على تنظيم مراقبة الحياة الاجتماعية لمواطنها عن طريق نظام الائتمان الاجتماعي لاعتماده على مراقبة عدة مجالات من الحياة الخاصة للمواطن 2020[11] وهو نظام انتقد عالميا .

فالتطور الحالي سيجعل المؤسسة تستفيد من ثروة هائلة لاستعمالها الجيد للتكنولوجيا الحديثة خلال ممارستها نشاطها او تكون هذه التكنولوجيا هي النشاط الذي تمارسه، ولكن يترتب عن ذلك فقد عدد كبير من العمال لمناصبهم، فما العمل؟ بداية يظهر التعليم والتدريب على مهام أدوات الذكاء الاصطناعي اكثر افادة للعمال

المطلب الثاني: فقدان بعض مناصب العمل نتيجة للأتمتة:

لا يختلف اثنان بخصوص أهمية الذكاء الاصطناعي واستخداماته المتعددة والتي مست جميع المجالات الحياتية(شخصية، مهنية، عائلية، اجتماعية، اقتصادية، ثقافية، سياسية). فالتغييرات التي نتجت بسبب استعمال الذكاء الاصطناعي داخل المؤسسات، وضمن قطاعات العمل المختلفة أدى إلى إعادة إحياء المخاوف من الآلية والأتمتة ومستقبل العمل، فالذكاء الاصطناعي سيكون له تأثير تخريبي على العمل والمهن والوظائف، سيترتب عنه فقدان لبعض الوظائف، ولكن بالمقابل وظائف أخري تنشأ، والبعض منها سيتغير .[12] و يمكن تصنيف المواقف الفقهية بخصوص تأثيره على مناصب الشغل الى قسمين، بالاعتماد على أن الذكاء الاصطناعي قد يوفر فرصا ومخاوف في الوقت نفسه[13]: ففريق يعتبر أن الذكاء الاصطناعي قد يحل محل العمل الإنساني (كنتيجة إيجابية)؛

---

[9] - يراجع، أثر الذكاء الاصطناعي والشواغل التجارية" مقابلة مع كاي فيرث ترفيلد، المنتدى الاقتصادي العالمي، WIPO على الرابط الالكتروني https://www.wipo.int/tech_trends/ar/artificial_intelligence/ask_the_experts/techtrends_ai_firth.html

[10] - Elif BABAN, op. cit, p

[11] - Le system de crédit social هو نظام يرتكز على مراقبة الحياة اليومية للأشخاص ومدى احترامهم للقانون، مما يؤكد على ائتمانهم واستفادتهم بالنتيجة من عدة حقوق اجتماعية وفي الحالة المعاكسة سيتم وضعهم في القائمة السوداء. فهذا النظام قد يؤثر على العامل خلال بحثه عن العمل او في حياته الاجتماعية فالعامل الذي تعددت مرات استقالته وتغييره لرب العمل سيفقد جانبا كبيرا من ائتمانه.

[12] - يراجع، محمد محمد الهادي، " تأثير الذكاء الاصطناعي وآثاره على العمل والوظائف"، مجلة الجمعية المصرية لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات، المجلد 24، لشهر ابريل 2021، ص ص.14-32.، الرابط الالكتروني https://journals.ekb.eg/article_164993_6fa2f6a7a36026d1bc5de1a42c75fc28.pdf، والمعرف الدولي DOI: 10.21608/jstc.2021.164993

[13] - يراجع في ذلك، عبد العليم محمد، " مصير العمالة مع انتشار الذكاء الاصطناعي"، الموقع الالكتروني لمجلة البيان، 05مارس2020، على الرابط الالكتروني، https://www.albayan.ae/opinions/articles/2020-03-05-1.3794811

وفريق آخر، يؤكد أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي الآخذة في الانتشار، قد تحرم الانسان من العمل مصدر دخله والحماية الاجتماعية والصحية.(نتيجة سلبية) والأمر مرتبط أساسا بنوع العمل، وهو ما سيتم التعرف عليه ضمن الفرعين التاليين.

الفرع الأول: أتمتة الأعمال البسيطة المتكررة وإعفاء العامل منها

كأهم أثر لإدخال الذكاء الاصطناعي في المؤسسة وممارسة نشاطها، هو اعتباره قيمة مضافة للمؤسسة وللعمال، فهو سيؤدي إلى تجنيب العامل الحوادث إما داخل مؤسسة العمل باستخدام الروبوتات الصناعية في التركيب والحمل والقيام بالتجريب....، أو عند استخدام مركبات ذاتية القيادة للتنقل، مع استخدام التطبيقات الذكية لفلترة المحتوى الالكتروني السيء والتعنيف المنتشر عبر المواقع الالكترونية، كما يمكن أن يكون للأتمتة نتائج وصورة سلبية تتمثل في فقدان مناصب العمل مما يؤدي لانتشار البطالة وفقدان الحماية الاجتماعية. مع ضرورة الإشارة الى أن مثل هذا الأثر السلبي لم يرتبط فقط بالذكاء الاصطناعي، بل عرف سابقا، فقد أظهرت التطورات في السنوات الأخيرة خاصة بعد ازمة 2008 انخفاظا في حصة العمالة من الدخل القومي مقارنة بالحصة التي يعرفها نصيب رؤوس الأموال، مما أدى الى ضعف القدرة المعيشية للعمل ، فالوظائف الروتنية هي الأكثر تأثرا دائما والمتمثلة في: الإنتاج، تصنيع، تشغيل.. اجماع الجميع على ان الذكاء ملائم للمهام الروتينية. حسب بعض الاحصائيات، فانه حوالي 50% من الوظائف الحالية ستتعرض لخطر الزوال في مواجهة التكنولوجيا الرقمية خلال العشرين سنة المواليةا[14]

فما يميز التطبيقات والتقنيات الذكية، اعتمادها على أنظمة ترتكز على تنفيذ تعليمات مبرمجة عليها سابقا وبشكل واضح، فهي ذات قدرة على التكيف ولكن ذات استقلال وذكاء محدودين، كتلك المستخدمة في المجال الصناعي، أجهزة الصرف الآلي...، وذلك لآداء مهام ومهارات أدنى نسبيا لذلك ستعوض كلية الأنشطة التي يمارسها العامل البسيط صاحب المهارات الضعيفة ، مما سيؤدي الى فقده لعمله لوجود أنظمة يمكنها القيام بمهامه بأكثر دقة وأمان وبتكاليف أقل. وهذا ما يجسده نظام الوكيل الالكتروني أو الذكي أو الذي تسميه بعض التشريعات الوسيط الالكتروني المؤتمت، وتعرفه على أنه:" نظام معلومات الكتروني يعمل تلقائيا بشكل مستقل، كليا أو جزئيا، دون تدخل من أي شخص طبيعي في الوقت الذي يتم فيه العمل أو الاستجابة له"[15] وتوجد تشريعات تعتبره نظام الكتروني مؤتمت[16].

-Voir, Elif BABAN,op.cit, p.66[14]

[15] - بموجب المادة 18/1 من المرسوم بقانون الاتحادي الاماراتي رقم (46) لسنة 2021 المؤرخ في 20 سبتمبر 2021 بشأن المعاملات الالكترونية وخدمات الثقة، ج ر عدد 712 (ملحق1) بتاريخ 26 سبتمبر 2021، والذي دخل حيز النفاذ بتاريخ 02 يناير 2022.

[16] - والامر يتعلق بالقانون الكويتي، الذي يعرفه على أنه:" برنامج أو نظام الكتروني لحساب آلي تم اعتماده ليتصرف أو يستجيب لتصرف بشكل مستقل، كليا أو جزئيا، دون تدخل أو اشراف أي شخص طبيعي في الوقت الذي يتم فيه التصرف أو الاستجابة له"، بموجب المادة 1 من القانون رقم 20 لسنة 2014 بشأن المعاملات الالكترونية.

وظيفة هذا الوسيط او النظام المعلوماتي، هو تقديم المساعدة لمستعمله وذلك عن طريق التفاوض أو الاشهار والتسويق أو التعاقد أو القيام بأعمال أخرى لحساب من يشغله [17](المؤسسة أو رب العمل)، وذلك هو موقف غالبية التشريعات[18]، لكن توجد تشريعات وآراء فقهية أخرى تبحث إمكانية منحه الوجود القانوني خاصة متى كان اكثر تطورا[19] باعتبارها أنظمة ذكية أقوى مقارنة بسابقتها، وذات ذكاء أعلى من النوع الأول، يمكنها القيام بوظائفها دون الحاجة للارشادات، فهي تعمل بناء على رؤى مكتسبة من البيانات والخبرات، مثل ما هو الامر بالنسبة للتشخيص في المجال الطبي، تحليل النتائج التحاليل الطبية، وفي مجال النقل كما هو بالنسبة للسيارة ذاتية القيادة ، أو في مجال الصحافة بتقديم التقارير الإخبارية ...

ليظهر من ذلك أن أكثر الأعمال تأثرا بالأتمتة واستبدال الجهد البشري بالأنظمة الذكية(مجسدة ماديا عن طريق الروبوت، أو غير مادية كالتطبيقات والأنظمة الذكية)، يمكن التركيز على ثلاث قطاعات: المصرفي، الصحة، النقل[20]، تعدد مجالات استعمال الذكاء الاصطناعي في المجال التشغيلي:[21]

- مجال النقل:لانتشار استخدام المركبات ذاتية القيادة، صيانة تجهيزات سلسلة الإنتاج،، وتعويض العمال داخل هذا لقطاع يظهر اكثر لان غالبيتها يد عاملة متقدمة في السن(السائق، نقل البضائع،[22] المشاريع التي تقدم خدانات النقل، وخدمات البريد
- في المجال المصرفي: استخدامه لتحليل البيانات الضخمة اما المرتبطة بعلاقات البنك بالعملاء او بسلوكياتهم او بالسوق، تطبيقات المحاذثة الآلية Chatbots لمعالجة طلبات العملاء في كل الاوقات/ زوال مهام المستشار الذي ستعوضه الالة، وتحليل الوثائق ستصبح تمارس اليا.. مراقبة التحويلات غير العادية واكتشافها، تجار الأسهم والسندات(الوسطاء)

---

[17] - للتعرف على أنواع الوكيل الالكتروني والمهام التي يمارسها، يراجع، وليد محمد عبد الله السعدي، " النظام القانوني للوكيل الالكتروني"، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2017، لبنان، ص ص.38-45.

[18] - منها المادة 11 والمادة 13 و14 من المرسوم بقانون الاتحادي رقم 46 لسنة 2021 بشأن المعاملات الالكترونية وخدمة الثقة؛ والمادة 9 و10 من القانون الاردني رقم 15 لسنة 2015 المؤرخ في 15 أبريل 2015 المتضمن قانون المعاملات الالكترونية؛ والمادةتين 8 و11 من القانون الكويتي رقم 20 لسنة 2014 بشأن المعاملات الالكترونية...

[19] - للتفصيل حول تلك الآراء الفقهية والتشريعية، يراجع، أحمد مصطفى الدبوسي، " الإشكاليات القانونية لابرام الوكيل الذكي للعقود التجارية الذكية"، مجلة كلية الحقوق العالمية ، ملحق خاص-العدد8- خاص بالمؤتمر السنوي الدولي السابع لكلية القانون الكويتية العالمية- التنظيم القانوني للاستثمار- الكويت، 10-10-2020، السنة 8/ ديسمبر 2020، ص ص. 416-418.

[20] - للتفصيل أكثر بخصوص تأثر العمل والعمال داخل القطاعات الثلاث الاتية: الاعمال البنكية، القطاع الصحي، النقل مع دراسة ميدانية احصائيية وبلغة الأرقام، يراجع.Elif BABAN, op. cit, p p.25-64

[21] - للتفصيل أكثر في مجالات استعمال الذكاء الاصطناعي، يراجع،

Salima Benhamou& Lionel Janin, avec la contribution de Agnès Bocognano, Julia Charrié et Guillaume Thibault, « Intelligence artificielle et travail », Rapport à la ministre du Travail et au secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargé du Numérique, Mars 2018, https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rapport-intelligence-artificielle-28-mars-2018_0.pdf

[22] استعمال المركبات دون سائق، وتكون آلية القيادة، ستؤدي لإلغاء عدد هائل من السائقين، فقد قدرت شركة ماكنزي أنه حوالي 25.000 سائق شاحنة سيفقد عمله كل أسبوع.. للتفصيل اكثر يراجع،" أثر الذكاء الاصطناعي والشواغل التجارية" مقابلة مع كاي فيرث ترفيلد، المنتدى الاقتصادي العالمي، WIPO ع المرجع السابق.

- في المجال الصحي: استخدام التقنيات الرقمية لدراسة المعطيات الطبية، دراسة الملفات والاشعة والتحالي، تنظيم الموتعيد، تنظيم ملفات المرضى وادارتها بشكل جيد...
- في المجال التجاري والخدماتي: من خلال أتمتة بعض الاعمال التي يشغل العامل للقيام بها: كالبيع والشراء، التخزين وعملية التسويق، التأمين....[23]

وذلك يتطلب أن تتخذ الشركات والمؤسسات عدة إجراءات واستراتيجيات لتضمن الانتقال المهني الجيد لعمالها من مهنة لأخرى مادامت المؤسسة ستعتمد الذكاء الاصطناعي في نشاطها، ويكون ذلك بتدريب عمالها وتكوينهم لهذا الانتقال من العمل التقليدي إلى العمل أو الإنتاج الذكي . بطريقة تعزز قدرة الانسان على السيطرة والتحكم في النتاج بهذه التطبيقات الذكية. وحتى منظمة العمل الدولية قد سبق لها الإعلان على أنه على الدول في المستقبل المحافظة على نظام اقتصادي يوفر مناصب عمل لائقة للإنسان وليس فقط للروبوت في الوقت نفسه الذي يجب فيه التكيف مع المتغيرات الثورية الحاصلة في عالم التكنولوجيا[24]

فحتى تكون الشركات والمؤسسات دور في الاستقرار الاجتماعي والسياسي في البيئة المحيطة بها وليس فقط في بيئة الشركة فقط، يجب عليها أن تكون واعية اجتماعيا لتجد طريقة للتقليل بها من آثار خسارة مناصب العمل نتيجة استخدام الذكاء الاصطناعي، ويكون ذلك عن طريق اعتمادها التدريب المستمر للعمال، مع ضرورة تفادي التحديات المعروفة المرتبطة بالذكاء الاصطناعي المتمثلة في التحيز، الشفافية، المساءلة، الخصوصية....

الفرع الثاني: الإبقاء على الأعمال ذات المهارات الخاصة أو الابتكارية وظهور أخرى جديدة.

ضمن هذا الفرع، سيتم التعرف على أثر مهم لاستعمال الذكاء الاصطناعي على العمل، والمتمثل في الإبقاء على الأعمال والأنشطة التي يقوم بها العامل كشخص طبيعي التي تتطلب مهارات أكبر تعكس تفرد الانسان العامل عند قيامه بها، أو تكون منطوية على الابتكار والابداع وظهور اخرة جديدة. فأمام توجه بعض الأعمال والمهن إلى الزوال والاندثار، فقد ظهرت في المقابل أعمال أخرى جديدة مرتبطة أساسا بالذكاء الاصطناعي مثل: البرمجة، تحليل البيانات، المشرفين على المحتوى، إدارة وصيانة مخاطر البرامج المعلوماتية وتطبيقات الذكاء الاصطناعي، ....بمعنى أعمال ذات خبرة علمية وتقنية عالية . .

فسوق العمل تقوم على عنصرين أساسين هما: توفير اليد العاملة لتنفيذ الاعمال الإنتاجية المطلوبة، فنقول المشاريع لها حاجة لنوعية معينة من اليد العاملة(العرض)؛ والعنصر الثاني يتمثل في توفير مصدر رزق او دخل يعيش به العامل (الطلب)، فكل تأثير على عنصر من العناصر المذكورة، سيؤثر لا محالة في الوظيفة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للعمل في المجتمعات. واستعمال الذكاء الاصطناعي، أدى لتحسين طرق ممارسة العمل

---

[23] - تعتبر هذه الاثار آثار غير مباشرة للتكنولوجيا على العامل، للتفصيل يراجع، مريم بن زادري، المرجع السابق، ص 421.

[24] - وقد جاء هذا الإعلان، من خلال تقرير نشرته عن مستقبل العمل، والذي درس تأثير اندماج الروبوتات والتكنولوجيا الحديثة في قطاع العمل وتأثيره على مستقبل توظيف الموارد البشرية

للعامل نتيجة تحسين المواصلات ووجود الأمان أكثر ، لكن أدى أيضا إلى زيادة الطلب على اعمال تقنية، لتتناسب مع نشاط الشركات التكنولوجية العاملة في النشاط الذكي[25].

إذا كانت المهام البسيطة سيتم أتمتتها لتكون المؤسسة أكبر مستفيد من العملية، فإنه في المقابل المهام التي تتضمن عمليات معقدة، ستبقى بين يدي العامل الشخص الطبيعي، ومن المرجح أن يظل البشر أكثر سيطرة في البيئات غير المتنبئ بها، أو في المجالات التي تتطلب ذكاء اجتماعي. كما أن هناك إجماع حول أنواع الوظائف التي سوف تظهر في المستقبل، ولكن رغم ذلك لا تزال هناك شكوك كبيرة بخصوص التكنولوجيات الناشئة الجديدة المحتملة وعلاقاتها الدقيقة مع الوظائف. مما يترتب عنه صعوبة القيام بعملية تنبؤ دقيقة واحصائيات بأرقام ثابتة للوظائف التي ستشهد انخفاضا في الطلب ونطاق إنشاء الوظائف الجديدة. رغم ذلك، يجب التأكيد على أن ظهور وظائف جديدة مرتبطة بالمشهد التكنولوجي الجديد تأثرت بشكل كبير باستعمال تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي. كما توجد أدلة قوية من الدراسات التاريخية والمعاصرة توضح أن التغييرات التي تدعمها التكنولوجيا للعمل والمهن والوظائف تتجه للتاثير علي العاملين الأقل أجرا أو الأقل مهارة أكثر من العاملين الآخرين. فقد ساهمت التكنولوجيا في السنوات الأخيرة في استقطاب الوظيفة التي ترتبط بأشخاص متعلمين تعليما عاليا، بينما تستبعد وظائف العاملين من ذوي الدخول المتوسطة والمستويات العلمية والفنية الضعيفة، وتزيد المنافسة لاستقطاب والبحث عن العمالة غير الروتينية والتي لا تعتمد على مهارات يدوية، مما سيترتب عنه وجود هوة وعدم مساواة بين العمال كأهم تحديات الذكاء الاصطناعي على الأقل في المدي القصير.[26]..

اذا كان نشاط المساعد القانوني وأطباء الاشعة سوف يحل محلهم التكنولوجيا الناشئة تدريجيا عبر الوقت لرقابة الأجهزة شبه المستقلة والذاتية الأداء، فإنه على العكس من ذلك الأنشطة المرتكزة أساسا على الجهد الفكري تبقى مستمرة متى تطورت لتساير التحول التكنولوجي، فالفقه يؤكد على استمراريتها على الأقل حاليا كالمحامي[27] والمحكم والقاضي[28] والمبرمج... بالإضافة الى أنشطة جديدة .

كما انه سيؤدي استعمال الذكاء الاصطناعي، إلى انهاء الكثير من عقود العمل لدوافع تقنية تحتاج إلى كفاءات معينة قادرة على استخدام الذكاء الاصطناعي أو يتم التحجج بالتقليص لأسباب أو دوافع اقتصادية. وقصد ضمان استمرارية العلاقة الشغلية، سيجد العامل نفسه مضطرا لتغيير نشاطه بالابتعاد عن تلك المهن والأعمال التي سيتم أتمتتها لا محالة ب لاستعمال الروبوت او التطبيقات الذكية(من المتوقع حوالي 400 الى 800 عامل سيتم

---

[25] - يراجع، أوسوندي أ. أوسوبا، ويليام ويلسر الرابع، " مخاطر الذكاء الاصطناعي على الأمن ومستقبل العمل"، ضمن رؤى الخبراء بشأن قضايا السياسات الآنية، منظور تحليلي، RAND Corporation، 2017، ص. ص.9-10، على الرابط الالكتروني https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/perspectives/PE200/PE237/RAND_PE237z1.arabic.pdf

[26] - يراجع، محمد محمد الهادي، المرجع السابق، ص ص.21-28.

[27] - اعتبر البعض ان مهنة المحاماة من القطاعات الأقل تأثر بالأتمتة، عكس المستشار القانوني الذي مهامه مهددة بالزوال منذ البداية

[28] - على الرغم من وجود تطبيقات لدى بعض الدول لاعتماد القاضي الالي للفصل في النزاعات ذات القيمة المنخفضة، لكن رغم ذلك فلا يمكن تعويض القاضي في جميع النزاعات.. للتعرف على تأثير الاتمتة على مهنة المحاماة والقضاء، يراجع. Elif BABAN, op.cit, p p.56-57

تعويضهم بالآلة الى غاية سنة 2030)، ولا يكون ذلك إلا بالاستفادة من المهن الجديدة التي غالبا ما ترتبط بالتكنولوجيا الحديثة.[29]

فالمختصون في التكنولوجيا، وتطوير أنظمة الذكاء الاصطناعي، سيجدون ضالتهم في الوقت الحالي، والذي اصبح يمتاز بسيطرة بعض الشركات على الأنشطة الذكية، بمعنى توجد شركات تفرض هيمنتها الصناعية في مجال الذكاء الاصطناعي، وهي مشاريع قوية مثل شركة Google, Apple, Facebook , Amazone, Microsoft والتي تعرف بمجموعها بمختصر (GAFAM)[30] وهي تؤكد أن فاعلية خوارزمياتها تجاوزت فعالية الذكاء البشري ونشاطه، ولكنها في المقابل تتجاهل حقوق الانسان ولا تهتم بمسألة حماية الخصوصية التي تعتبر البيانات المرتبطة بها أساسية لأنها ستغذي الذكاء الاصطناعي وتساهم في تطورها.. كما أن هذه الأنشطة أدت لظهور المؤسسات الناشئة والتي سيتم التعامل معها للاستفادة من الابتكارات والتقنيات التي تستحدثها وتعمل على استثمارها، وظهور المنصات المبنية على نظم تنظيم نشاط جديد يطلق عليه بالاقتصاد الحر أو اقتصاد الوظائف المؤقتة، وهي وظائف تتضمن المرونة والانضباط، ولكن تمتاز بافتقار الأمن الوظيفي وعدم اليقين بخصوص وضعيتهم القانونية ، كما أن هذه المنصات تتطلب مهارات تقنية إضافية مقارنة بالأنشطة العادية[31]، وهو ما سيعكس توفر فرص عمل جديدة ومتعددة في الهندسة وشركات الكمبيوتر ومصانع الروبوت[32].

المبحث الثاني: إمكانية مساهمة الذكاء الاصطناعي في محافظة العامل المبتكر على عمله

قد يكون استخدام الذكاء الاصطناعي من طرف المؤسسة أو العامل سببا لاستمرارية علاقات العمل، خاصة خلال الكوارث والأزمات (مثل الوضعية خلال جائحة كوفيد-19-)، وذلك بظهور أنماط جديدة للعمل وتوسع انتشارها كما هو الأمر بالنسبة للعمل عن بعد **(المطلب الأول)**، كما أنه دفعت الضرورة والحاجة لتقديم أفكار إبداعية للتنمية الاقتصادية وللحفاظ على الصحة العامة، بأن يقوم العامل بتقديم أفكار إبداعية يمكنها أن تتحول لمشروع اقتصادي واعد ورائد في مجال العمل الممارس بتمكين العامل من إنشاء مؤسسة ناشئة**(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول: ممارسة العمل عن بعد

بسبب جائحة كوفيد 19، أصبح العالم الافتراضي هو بدبل لبيئة العمل التقليدية وذلك بالانتفاع من الثورة التقنية التي مست وسائل الاتصال، فأصبح بالإمكان ممارسة بعض الأعمال من خلال الحاسب الآلي والاتصال عن بعد عن طريق الانترنت وبرامج وسائل الاتصال الصوتي المرئي..، مما جعل من ممارسة العمل تتم عن بعد[33]،

---

[29] -Voir, Elif BABAN, op- cit, p.68.

[30] -[30] -Voir, Philippe Askenazy, Francis Bach, « IA et emploi : Une menace artificielle », Pouvoirs, Revue Française d'études constitutionnelles et politiques, Le Seuil, 2019, 170, p.4. Hal-0222343633, lien électronique https://hall.archives.fr/hal-02343633

[31] - محمد محمد الهادي، المرجع السابق، ص. 24.

[32] - يراجع، مريم بن زادري، المرجع السابق، ص.421.

[33] - حسب منظمة العمل الدولية OIT ، فان ظهور العمل عن بعد يرجع إلى سبعينيات القرن الماضي في الولايات المتحدة الامريكية بعد أزمة البترول يراجع في ذلك مكتب المنظمة والوثيقة التوجيهية التي أعدتها بخصوص منتدى الحوار الدولي حول الصعوبات ومزايا العمل عن بعد

بأن يستغل العامل المتمكن من التقنية هذه الخاصية لإنجاز الأعمال المطلوبة منه. فالتكنولوجيا الحديثة ستؤدي إلى تحويل المكاتب التقليدية إلى مكاتب عمل افتراضية، كما أن الأنترنت ستسهل القيام بتلك الأعمال مع خلق مناصب عمل جديدة مرتبطة بهذه التكنولوجيا، ليتم التواصل بين العامل وشركته دون أن يتنقل من بيته، فلم يعد المكان والزمان من قيود ممارسة العامل لنشاطه، بل ما يهم هو وجود اتصال بشبكة الانترنت، ولكن لذلك آثار سلبية على العامل وحياته العائلية والخاصة بأن يتم التعدي عليها[34].

يقصد بالعمل عن بعد: شكل لتنظيم او القيام بعمل باستعمال تكنولوجيا المعلوماتية في اطار عقد عمل يمكن بموجبه انجاز ذلك العمل داخل محلات رب العمل ولكنها تنجز خارجها من طرف العامل الشخص الطبيعي، لم يعرفه المشرع الجزائري لكن عرفته تشريعات مقارنة أخرى[35] منها القانون الفرنسي بموجب عدة نصوص آخرها المادة L.1222-9 من قانون العمل المعدلة خلال سنة 2018[36] والمعدلة خلال سنة 2021[37]، على أنه" شكل من أشكال تنظيم العمل، كان يمكن تنفيذه في مكان العمل، ويقوم به الأجير بإرادته باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال خارج مكان العمل".

عرفته منظمة العمل الدولية بأنه عمل منجز بمساعدة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، يتم خارج مواقع صاحب العمل، ويكون باتفاق طوعي بين العامل وصاحب العمل مع تحديد مكان العمل وساعات العمل وأدوات الاتصال والعمل الذي سيتم انجازه[38] مع التركيز على أنه لا يندرج ضمن تعريف العمل عن بعد، العامل الذي يشتغل ضمن اقتصاد الاعمال الصغيرة، وهو العامل المستقل الذي يشتغل من المنزل لأنه يصنف كعامل من المنزل[39].

للعمال والمستخدمين في مجال نشاط تكنولوجيا المعلومات والنشاط المالي، ,Bureau international du travail 2016؛ بن رجدال آمال، " إشكالية العمل عن بعد في التشريع الجزائري كنمط جديد لتنظيم العمل خلال جائحة كوفيد19"، Les cahiers du CREDAT، المجلد36، عدد3،2020، ص.586.

[34] - يراجع، بشار طلال المومني، منذر طلال مومني، " الحماية المدنية من مخاطر الذكاء الاصطناعي في التشريع الاماراتي"، مجلة الحقوق، المجلد 17، العدد2، 2020، 31 ديسمبر 2020(273-307) ، كلية الحقوق جامعة البحرين، ص ص.298-299.

[35] -للتفصيل بخصوص التعاريف المقدمة للعمل عن بعد، يراجع، بن رجدال آمال، " إشكالية العمل عن بعد في التشريع الجزائري كنمط حديث لتنظيم العمل خلال جائحة كوفيد 19"، Les Cahiers du CREAD المجلد 36 العدد3 لسنة 2020، ص ص -589-587.

[36] - Article L.1222-9, du code du travaile modifié par Loi n°.2018-771 du 5 septembre 2018.

[36] -Article L1222-9 ,Modifié par LOI n°2021-1774 du 24 décembre 2021 - art. 5, « I.-Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.
Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa du présent I.
Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe…….».

[38] - يراجع، منظمة العمل الدولية، الدليل العملي حول" العمل عن بعد خلال جائحة كوفيد 19 وما بعدها"، ترجمة سام أبو الذهب، لصالح المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دمشق 2020، ص.4. على الرابط الالكتروني
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_777123.pdf

[39] - وبالتالي يخضع لشروط اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في المنزل لسنة 1996 رقم 177.

وعرف أيضا انه العمل المنجز في موقع خارج بيئة العمل التقليدية، وهو ليس بحق للعامل بل مرتبط بمصلحة العمل وما تقرره جهة العمل، ولكنه يساهم بطريقة أخرى للتقليل من مخاطر انتشار العدوى وحفاظا على سلامة وامن العامل بطريقة تضمن استمرارية العمل في الوقت المحدد. عرفه القانون الاماراتي بأنه " يتم تأدية العمل كله أو جزء منه خارج مقر العمل، ويكون الاتصال ما بين العامل وجهة العمل الكترونيا عوضا عن التواجد فعليا وسواء كان العمل جزئي أو بدوام كامل"[40] ، واعتبر أن الغاية من تنظيم هذا النمط من العمل تتمثل في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، مع استقطاب الكفاءات المتميزة والحفاظ علها، مع تخفيض التكاليف التشغيلية وتوفير خدمات ونشاط بشكل مستمر، مع خلق فرص عمل جديدة غير تقليدية[41]، وقد تم اعتماده كبديل عن التواجد في أماكن العمل خلال جائحة كوفيد19 لتأمين سلامة الموظفين والعمال والحد من انتشار الوباء[42]

من الخصائص التي يمتاز بها[43]: **تنفيذ العمل خارج مكان العمل** ويمكن لرب العمل التدخل لتحديد المكان؛ **واستعمال تكنولوجيا المعلومات** وذلك للربط بين المؤسسة والعامل باستعمال الهاتف او الحاسوب المتصل بالانترنت؛ مع **التنظيم الموضوعي للعمل عن بعد** بأن تحدد المهام المطلوب القيام بها؛ وبقائه خاضعا لأحكام قانون العمل، فيعتبر العامل في هذه الحالة مستفيدا من مركز العامل وفقا لقانون العمل. ويمكنه أن يتخذ شكلين: عمل عن بعد جزئي يقوم بموجبه العامل أو الموظف بناءً على طلب جهة عمله بتقسيم وقت عمله بين مقر العمل الرئيسي ومكان العمل عن بعد بنسب متساوية أو مختلفة أو لساعات في اليوم أو أيام في الأسبوع أو الشهر؛ وقد يكون عمل عن بعد كلي يمارس مهامه بشكل كامل خارج مقر العمل بالنسبة للوظائف التي يمكن تأديتها بتلك الطريقة[44]. كما يسمى العمل عن بعد العمل عبر شبكات الاتصال، أو العمل المرن[45]

لم يعرفه المشرع الجزائري، لأنه تمط جديد ظهر بعد انتشار الجائحة، وشجعت الحكومة على اعتماده حفاظا على الصحة العمومية وللحد من انتشار ال وباء مع محاولة ارجاع حركية النشاط الاقتصادي لمستوى يحقق على الأقل نصف قدرة العمل بطريقة لا يتأثر العامل ولا المؤسسة المستخدمة بشكل كبير بالجائحة، خاصة مع فرض

---

[40] - بموجب المادة 5 من قرار مجلس الوزراء رقم 1 لسنة 2022 المؤرخ في 3 فبراير 2022في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون الاتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، ج ر عدد 721 بتاريخ 15 فبراير 2022.

[41] - اعتمادا على المادة 04 من قرار مجلس الوزراء رقم 27 لسنة 2020 المؤرخ في 2ابريل 2020 بشأن نظام العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية، ج ر عدد 676 بتاريخ 15 ابريل 2020.

[42] - فهذا النوع من العمل، يتطلب تأدية الأعمال من خارج مقر العمل، عوضا عن التواجد كليا أو جزئيا في مكاتب العمل، ولا يعني العمل عن بعد بأنه منح أي نوع من أنواع الاجازات المصرح بها، للتفصيل أكثر ، يراجع، حكومة الامارات "دليل تطبيق العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية وارشادات إجرائية في الظروف الطارئة"، مارس 2020، الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، ص.4. على الرابط الالكتروني https://www.fahr.gov.ae/Portal/Userfiles/Assets/Documents/6443c6a.pdf

[43] -يراجع، بن رجدال آمال، المرجع السابق، ص ص 589-591 .600-603؛ سكيل رقية، المرجع السابق، ص.1857.

[44] - وذلك اعتمادا على قرار مجلس الوزراء رقم 27 لسنة 2020 المؤرخ في 2 أبريل 2020 بشأن العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية، ج ر عدد676 بتاريخ 15 أبريل 2020.

[45] - يراجع في ذلك، سكيل رقية، " العمل عن بعد كأسلوب حديث لتنظيم العمل-المفهوم والخصوصية"، مجلة الدراسات القانونية، المجلد7، عدد1، 2021، ص.1834.

الحجر المنزلي الصحي[46] والمنع من الحركة والتنقل مع توقف وسائل النقل الجماعية ومنع التجمعات(عادية او مهنية)، إضافة للغلق الكلي او الجزئي للمؤسسات التي لا تستطيع ضمان الحماية والوقاية لعمالها واحالة نصف عمالها لعطلة استثنائية[47]...كلها دوافع اعتمدتها المؤسسات المستخدمة قصد اللجوء للعمل عن بعد. مما يظهر معه حاليا ضرورة التدخل من اجل تعديل احكام القانون للتنظيم الجيد لسوق العمل ومسايرة التطورات الحالية.

فالعمل عن بعد لا يعتبر نفسه العمل في المنازل، والذي نظمه المشرع الجزائري بموجب المرسوم التنفيذي 97-474 المتضمن النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل[48]، فهذا النوع من العمل لا يشترط استعمال التكنولوجيا الحديثة على خلاف النوع الأول القائم على تكنولوجيا الاعلام والاتصال، كما أن العمل في المنزل يمكن تنفيذه في المنزل.. ويعرق العامل في المنزل: كل عامل يمارس في منزله نشاطات انتاج سلع أو خدمات أو أشغالا تغييرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل اجرة ويقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته باستثناء أية يد عاملة مأجورة ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل أو يستلمها من المستخدم دون أي وسيط[49] بمقابل أجر يتم الاتفاق عليه دون ان يقل عن الاجر الوطني الأدنى المضمون [50]

المطلب الثاني: انشاء مشروع مبتكر ينمي فيه فكرته الابداعية

ويكون ذلك بإنشاء العامل لمشروعه الخاص، كأن يكون مختصا في استعمال الذكاء الاصطناعي او التكنولوجيا الحديثة أو أحد التطبيقات الذكية، وذلك خاصة أمام التوجه نحو الاستعمال الواسع للرقمنة في جميع مجالات الحياة وجميع الأنشطة الاقتصادية، أو يستغل تخصصه ومهاراته العلمية والتكنولوجية في ابتكار آلة أو تطبيق أو طرق إنتاجية جديدة، عن طريق استثمارها بانشاء مشروعه الخاص. ويقصد هنا المشروع المبتكر أو المؤسسة الناشئة. **فهل يمكن للعامل التفرغ لمشروعه الناشئ المعتمد على التكنولوجيا الحديثة من دون أن يفقد عمله؟** للإجابة على التساؤل، نجد بأن البيئة التشريعية الحالية تعيق العامل من أن يمتلك مشروعه الناشئ الإبداعي إلا إذا فقد منصب عمله **(الفرع الأول)**، رغم أن التوجه الحالي للمشرع والحكومة الجزائرية يعكس اهتمامها بالمشاريع الناشئة **(الفرع الثاني).**

الفرع الأول: البيئة التشريعية الحالية تعيق انشاء العامل للمؤسسة الناشئة الخاصة به

بالرجوع للتشريع الجزائري، فإن الإجابة على التساؤل المطروح سابقا ستكون بالنفي، بمعنى لا يمكن للعامل انشاء مشروعه وبقائه كعامل (باستثناء حالة جمع الشريك بين صفته كشريك وتعيينه كعامل داخل الشركة)، وذلك لوجود عدة أحكام قانونية تؤكد تلك النتيجة:

---

[46] - بموجب المرسوم التنفيذي 69-20 المؤرخ في 24 مارس 2020 يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء وفيروس كورونا(كوفيد19) ، ج ر عدد15، بتاريخ 21 مارس 2020، ص.6.

[47] - بموجب المادتين 5 و6 من المرسوم التنفيذي 69-20 المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء وفيروس كورونا(كوفيد19) ومكافحتها.

[48] - المرسوم التنفيذي 97-474 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997 المتضمن النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، ص.18.

[49] - المادة 02 من المرسوم التنفيذي 97-474 المت ضمن النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، المحدد سابقا.

[50] - بمفهوم المادة 08 من المرسوم التنفيذي 97-474 المتضمن النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، المحدد سابقا...

- فبالرجوع لقانون تنظيم علاقات العمل الفردية، مثله مثل وضعية الموظف العام[51]، عليه أن يمارس عمله شخصيا ويتفرغ له لمصلحة الهيئة المستخدمة، فهو ملزم بأن يؤدي بأقصى ما لديه من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عمله مع العمل بعناية ومواظبة، مع المساهمة في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية، وتنفيذ التعليمات والالتزامات المحددة [52]، كما أنه يتم تعليق علاقة العمل قانونا لاتفاق الطرفان أو لعطلة مرضية أو عطلة بدون أجر[53]، الإحالة على الاستيداع، هذا من جهة.
- ومن جهة ثانية: توجد بعض الأحكام التشريعية التي ترتب إلتزامات على عاتق العامل والمقررة لحماية رب العمل كالالتزام بعدم المنافسة. وألا تكون له مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاولة من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم ألا تنافسه في مجال نشاطه[54]. وأيضا الحاق براءة الاختراع للهيئة المستخدمة باعتباره من قبيل اختراع الخدمة لأنه أنجزه الشخص خلال تنفيذ عقد عمل يتضمن مهنة اختراعية تسند إليه صراحة يتم إنجازه باستخدام تقنيات الهيئة و/أو وسائلها، أو إذا كانت اتفاقية خاصة تجمع الهيئة المستخدمة بالعامل المخترع. وفي غير تلك الحالات أو إذا تخلت الهيئة صراحة عن حق امتلاك الاختراع، فإنه سيصبح ملكا للمخترع[55].

الفرع الثاني: اهتمام المشرع بالمشاريع الناشئة يستلزم تشجيع العامل المبتكر على انشائها

فبالرجوع لأحكام المشاريع الناشئة فنجدها تنظم نوع استثنائي وخاص من المشاريع تمتاز باستعمالها التكنولوجيا الحديثة وبحثها عن شكل قانوني يناسبها ويساعد على تطورها خاصة مع المخاطرة الكبيرة التي تعرفها أنشطتها فهي إما أن تنجح وتحقق أرباحا ضخمة وإما أن تفشل وكأن المشروع لم يوجد منذ البداية، فالمشرع يميز بين المشروع المبتكر والمؤسسة الناشئة:

- فكان الاهتمام بالمشروع الابتكاري ، وذلك باعتبار أنه يمكن كل شخص طبيعي أو مجموعة أشخاص طبيعيين أن يطلبوا علامة " مشروع مبتكر" على أي مشروع ذي علاقة بالابتكار." [56]، على أن تمنح علامة

---

[51] - حيث يمنع الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 مايو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 بتاريخ16 يوليو 2006، ص.3، ممارسة نشاط مربح، فالمادة 43 /1 منه تنص على أنه:" يخصص الموظفون كل نشاطاهم المهني للمهام التي أسندت إليهم. ولا يمكنهم ممارسةنشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه. ..."

[52] - بموجب المادة 7/، 8، 9، 6، 5، 4، 3، 2، 1 من ..القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد17 لسنة 1990، ص562.

[53] - تطبيقا لأحكام المادة 1،2،8/64 من القانون رقم 90-11 المحدد سابقا.

[54] - اعتمادا على المادة 7/7 من القانون رقم....

[55] - تطبيقا لأحكام المادنين 17 و18 من الأمر رقم 03-07 المؤرخ في 19 يوليو 2003 المتعلق ببراءات الاختراع، ج ر عدد44 بتاريخ 23 يوليو 2003، ص.28.

[56] - بموجب المادة 16 من المرسوم التنفيذي 20-254 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020، المتضمن انشاء لجنة وطنية لمنح علامة "مؤسسة ناشئة" و" مشروع مبتكر" و"حاضنة أعمال" وتحديد مهامها وتشكيلتها وسيرها، ج ر عدد55 لسنة 2020 بتاريخ 21 سبتمبر 2020، ص10.

مشروع مبتكر لمدة سنتين قابلة للتجديد مرتين [57]. فقد تم ربط المشروع المبتكر بالشخص الطبيعي ومرتبط بوجود فكرة ابداعية، فلا ينشأ عنه شخص معنوي مستقل، بل سيبقى العامل هو المسؤول عنه وعن نتائجه

- أما المؤسسة الناشئة، فهي كل مؤسسة خاضعة للقانون الجزائري لا يتجاوز عمرها 8سنوات، يعتمد نموذج أعمالها على منتجات أو خدمات أو نموذج أعمال أو أي فكرة مبتكرة، لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي المبلغ المحدد، يملك رأسمالها اشخاص طبيعيون او صناديق الاستثمار او مؤسسات ناشئة أخرى بنسبة 50 بالمائة، وان تكون لها إمكانيات نمو كبيرة ولا يتجاوز عدد العمال 250 عامل[58] ويفهم من نص المادة 12 المحددة لشروط منح العلامة، أن تكون شركة تجارية متمتعة بالوجود القانوني ومارست نشاطها . كما تمنح علامة مؤسسة ناشئة لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة[59] فهي مؤسسات حديثة النشأة قائمة على الابتكار واستعمال التكنولوجيا [60]دون أن يتم ربطها فقط بالذكاء الاصطناعي[61]

ولكن من دون الإشارة إلى إمكانية أن يستغل العامل خبرته وابداعه وابتكاره لإنشاء مؤسسة ناشئة وقبلها مشروع مبتكر.

على العكس من ذلك، فإن القانون التونسي ومنذ تنظيمه للشركات الناشئة راعى في ذلك إمكانية تدخل العمال والموظفين لإنشاء المؤسسات الناشئة، فقد وضع أحكام تشجيعية لبعث المؤسسات الناشئة[62]، بموجبها يمنح للعامل(وأيضا الموظف العام) الحق في عطلة لبعث مؤسسة ناشئة لمدة سنة قابلة للتمديد مرة واحدة، وهو حق يتمتع به على الأكثر ثلاث مؤسسين مساهمين ومتفرغين للعمل كامل الوقت ضمن المؤسسة الناشئة المعنية، وباعتباره حق فلا يمكن لصاحب العمل(المؤجر) مهما كانت صفته(قطاع عام أو من القطاع الخاص) الاعتراض على تكوين العامل للشركة الناشئة[63] ولا الاعتراض على مغادرة العامل المستفيد من عطلة لبعث مشروعه، ولكن

---

[57] - تطبيقا للمادة 19 من المرسوم التنفيذي 20-254 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020، المتضمن انشاء لجنة وطنية لمنح علامة "مؤسسة ناشئة" و" مشروع مبتكر" و"حاضنة أعمال" وتحديد مهامها وتشكيلتها وسيرها،.

[58] - بموجب المادة 11 من المرسوم التنفيذي 20-254 المتضمن انشاء لجنة وطنية لمنح علامة "مؤسسة ناشئة" و"مشروع مبتكر" و"حاضنة أعمال"، وتحديد مهامها وتشكيلتها وسيرها، المحدد سابقا.

[59] - بموجب المادة 14 من المرسوم التنفيذي 20-254 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020، المتضمن انشاء لجنة وطنية لمنح علامة "مؤسسة ناشئة" و" مشروع مبتكر" و"حاضنة أعمال" وتحديد مهامها وتشكيلتها وسيرها،

[60] - فالفقه يعتمد معيارين لتعريف المؤسسات الناشئة: الحداثة والابتكار خاصة في مجال التكنولوجيا الجديدة ، يراجع في ذلك، Tiphaine Lieu, « Qu'est-ce-qu'un start up ? », Revue Agro débats, Jeunesses, 1(75), 2017, pp.117-130.

[61] - فالقانون الاماراتي يسمي المشاريع المهتمة بالذكاء الاصطناعي بالمشاريع ذات الصفة المستقبلية، والتي تمارس نشاطها بموجب ترخيص مؤقت ثم ترخيص دائم بعد اثبات نجاعتها.

[62] - وذلك بموجب الباب الثالث تحت عنوان: في التشجيعات لبعث للمؤسسات الناشئة، والمتضمن الفصول من 8 إلى 12 من القانون عدد 20 لسنة 2018 المؤرخ في 17 أبريل 2018 المتعلق بالمؤسسات الناشئة، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية، 20 افريل 2018، عدد 32، صفحة 1237.

[63] - تطبيقا للفصل 4 الفقرة 3 من القانون عدد 20 لسنة 2018 المتعلق بالمؤسسات الناشئة،

يستلزم من العامل الحصول على ترخيص مسبق كتابي من المستخدم الذي يشغل أقل من 100 أجير، على أن تتدخل الحكومة لضبط شروط وإجراءات الحصول على هذه العطلة[64].

وفي مقابل ذلك، يتحصل العامل(وعلى الأكثر ثلاث مؤسسين مساهمين متفرغين للعمل كامل الوقت ضمن المؤسسة الناشئة) في هذه الحالة على منحة المؤسسة الناشئة لمدة سنة واحدة وهي واحدة لا تتعدد رغم تعدد المؤسسات المساهم فيها، تتأتى مبالغ المنحة من موارد الصندوق الوطني للتشغيل والهبات [65]، كما أنه يبقى محافظا على علاقته التعاقدية والترتيبية مع رب العمل دون ان يتلقى منه اجرا او امتيازات مرتبطة بوظيفته الاصلية كما لا ينتفع بالحق في عطل مدفوعة الأجر خلال مدة العطلة، وبعد انتهاء مدة عطلة بعث المؤسسة أن يلتحق بعمله ولو بصفة زائدة ويتم استنفاد هذه الزيادة عند حدوث أول شغور في الوظيفة، كما يمكن للعامل الباعث أن يطلب انهاء العطلة لبعث مؤسسة ناشئة من تلقاء نفسه خلال سريان مدة العطلة المذكورة[66].

وهي مسألة اهتمت بها الحكومة الجزائرية مؤخرا، بأن بدأت تبحث في تعديل أحكام قانون العمل قصد منح العامل الأجير عطلة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة قابلة للتمديد مدة ستة أشهر قصد انشاء مؤسسة ناشئة، بإدراج حق جديد للعمال لتمكينهم من أخذ عطلة لإنشاء مؤسسة ناشئة مع ضمان لهم حق العودة الى مناصب عملهم الاصلية في حالة عدم تجسيد المشروع، وذلك من أجل تعزيز روح المقاولاتية لدى العامل والمساهمة في ترقية الاقتصاد مع إعطاء ضمانات للعامل الراغب في اطلاق مشروعه بأنه لن يفقد عمله في حالة تعطل أو تأخر انطلاق مشروعه، مع إمكانية استفادته من اعانات مالية وامتيازات في اطار أجهزة دعم إحداث النشاطات[67].

فالسماح للعامل وحتى الموظف، إمكانية انشاء مؤسسة ناشئة مع إمكانية عودته لعمله عند فشل المشروع وفقا لشروط وضوابط معينة، سيحمي العامل ويضمن حقوقه خاصة وأن العمل يعتبر حق وواجب[68]، كما أنه سيشجع بذلك الابداع الفكري وإنمائه ما دام لا يمس بكرامة الأشخاص والمصالح العليا للدولة[69]... كل ذلك

---

[64] - تطبيقا لمضمون الفصل 8 من القانون عدد 20 لسنة 2018 المتعلق بالمؤسسات الناشئة،

[65] - بموجب أحكام الفصل 10 من القانون عدد 20 لسنة 2018 المتعلق بالمؤسسات الناشئة،

[66] - بموجب المادة 9 من القانون عدد 20 لسنة 2018 المتعلق بالمؤسسات الناشئة،

[67] - وهذا ما تداولته وسائل الاعلام، في انتظار عرض مشروع التعديل على البرلمان وفقا للإجراءات القانونية، للتعرف على موقف وسائل الاعلام تصفح موقع الشروق، " منح الموظفين عطل لانشاء مؤسسات...وزير العمل يكشف التفاصيل"، منشور بتاريخ 09-05-2022.، على الرابط الالكتروني التالي https://www.echoroukonline.com/%D9%85%D9%86%D8%AD-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%B8%D9%81%D9%8A%D9%86-%D8%B9%D8%B7%D9%84-%D9%84%D8%A5%D9%86%D8%B4%D8%A7%D8%A1-%D9%85%D8%A4%D8%B3%D8%B3%D8%A7%D8%AA-%D9%88%D8%B2%D9%8A%D8%B1-%D8%A7

[68] - تطبيقا للمادة 1.2.3.7/66 من الدستور الجزائري المعدل بموجب.المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020 ، ج ر عدد82 بتاريخ 30 ديسمبر 2020، والتي تنص على أنه:" العمل حق وواجب. كل عمل يقابله أجر. يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والنظافة. .... تعمل الدولة على ترقية التمهين وتضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب شغل.".

[69] - اعتمادا على المادة 74. من الدستور الجزائري المعدل خاصة الفقرات الاولى والثانية والثالثة والتي تنص: " حرية الابداع الفكري، بما في ذلك أبعاده العلمية والفنية، مضمونة. لا يمكن تقييد هذه الحرية إلا عند المساس بكرامة الأشخاص أو بالمصالح العليا للأمة أو القيم والثوابت الوطنية. يحمي القانون الحقوق المترتبة على الإبداع الفكري..."

سيجعل العامل ينشئ مشروعه ويطبق فكرته الإبداعية، خاصة وأن حرية التجارة والاستثمار والمقاولة مضمونة وتمارس في إطار القانون[70]

خاتمة

لا يمكن انكار الدور والأثر المهم للذكاء الاصطناعي، إما على المؤسسة المستخدمة، أو العمال، وحتى العمل الذي يتم التعاقد للقيام به. ولكن لا يمكن الوصول للقول بأن الذكاء الاصطناعي سيؤدي إلى الزوال النهائي للعمل والنشاط البشري، ولكن في المقابل تقنياته وتطبيقاته في تطور متسارع، ستؤدي لا محالة في إحداث تغييرات جذرية في عالم الشغل وسوق العمل: إما بأتمتة بعض الأعمال أو استحداث أخرى حديثة مما يعني تغيير شروط العمل وحتى مكان وظروف العمل

يظهر دور الحكومة باعتبارها ضامنة للحق في العمل، وذلك باتخاذ عدة خطوات لأتمتة النشاط الاقتصادي لاستعماله التكنولوجيا الحديثة مع التقليل من مخاطر هذا الاستعمال[71]، منها:

- القيام بدراسات بحثية ميدانية للتعرف على مناصب الشغل الأكثر عرضة لخطر فقدانها بسبب الذكاء الاصطناعي بربطها بنوع التقنية ، المناطق الجغرافية لممارسة النشاط، قطاع النشاط، الفئات العمرية.. والمستوى التعليمي..
- وضع خطط وبرامج مستقبلية لدعم الشركات والمؤسسات الاقتصادية، بتحسين تكوينهم وتوفير الدورات التدريبية مع منح الدعم والاعانة المالية والدعم التقني والتكنولوجي
- ربط البرامج التعليمية خاصة على مستوى الجامعة بحاجيات المجتمع دون تجاهل لاستعمال الذكاء الاصطناعي وهو ما تعتمده فكرة المشاريع الناشية
- ضمان تكوين مسنمر للعمال لمسايرة متطلبات الذكاء الاصطناعي
- كما أن التحولات الحالية، قد تؤدي إلى قلب الموازين بأن يصبح العقد محدد المد هو الأصل ليتناسب مع احتياجات المؤسسة.
- ضرورة تدعيم المبادرات الاقتصادية المرتبطة بالذكاء الاصطناعي

ويمكن تقديم جملة من التوصيات:

- من أجل الاستفادة من امتيازات الابتكار التكنولوجي، يظهر ضروريا أن تقوم الحكومات بمراقبة طريقة وآلية تعويض العمل البشري حاليا مع ضمان العائد القاعدي للعامل للحفاظ على قدرته الشرائية.

---

[70] - بموجب المادة 61 من الدستور الجزائري، المعدل ، والتي تنص عبى انه: حرية التجارة والاستثمار والمقاولة مضمونة، وتمارس في إطار القانون.

[71] - للتوسع حول المقترحات التي يمكن للحكومة القيام بها لتحقيق التوازن بين استعمال الذكاء الاصطناعي والعمل او مناصب الشغل وذلك باعتماد دراسة عملية تطبيقية على المملكة البريطاتية المتحدة، يراجع، ماثيو فينش، "الذكاء الاصطناعي والوظائف: خطوات رئيسية يمكن أن تتخذها الحكومات للحد من فقدان الوظائف:، ضمن...." الذكاء الاصطناعي من أجل الصالح العام"، ITU News Magazine، ص ص، 33-38، على الرابط الالظكتروني https://www.itu.int/en/itunews/Documents/2018/2018-01/2018_ITUNews01-ar.pdf

- مع ضرورة تنظيم العمل عن بعد، باعتباره وسيلة أظهرت نجاعتها خلال الأزمات، فالتدخل التشريعي أصبح ضروريا لوضع ضوابط لهذا النمط الجديد من العمل لحماية المصالح المتعارضة؛
- يجب التدخل لحوكمة استعمال الذكاء الاصطناعي، وهو الدور الاساسي الذي ستقوم به الحكومة مع اشراك القطاع الخاص المتحكم في هذه التكنولوجيا والاستفادة من خبراتهم لايجاد حلول مناسبة للمشاكل المرتبطة بالعناصر الاربعة(شفافية، تحيز، مسائلة، خصوصية) ، و سبل المحافظة على القدرة العمالية، الاستعمال العقلاني والجيد لهذه التكنولوجيا من المؤسسات
- من دون تجاهل لدور الفعال للمبادرات الدولية والعالمية بشأن الاعتبارات الاخلاقية لاستعمال الذكاء الاصطناعي والانظمة الذاتية، منها مبادرة اللجنة الأوربية التي وضعت الخطوط التوجيهية لذكاء اصطناعي أخلاقي يشمل 07 توجيهات يجب احترامها عند انشاء او تصنيع أو تطوير أي نظام أو تطبيق للذكاء الاصطناعي منها: المراقبة، السرية، الأمن، حوكمة المعطيات، الشفافية، عدم التمييز، المسؤولية..

قائمة المراجع:

- **قائمة المراجع باللغة العربية**

- **النصوص القانونية،**

- الدستور الجزائري، المعدل والمتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020 ، ج ر عدد82 بتاريخ 30 ديسمبر 2020،
- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد17 لسنة 1990، ص562.
- الأمر رقم 03-07 المؤرخ في 19 يوليو 2003 المتعلق ببراءات الاختراع، ج ر عدد44 بتاريخ 23 يوليو 2003، ص.28.
- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 مايو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 بتاريخ16 يوليو 2006، ص.3،
- - المرسوم التنفيذي 20-69 المؤرخ في 24 مارس 2020 يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء وفيروس كورونا(كوفيد19) ، ج ر عدد15، بتاريخ 21 مارس 2020، ص.6.
- المرسوم التنفيذي 97-474 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997 المتضمن النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، ص.18.
- المرسوم التنفيذي 20-254 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020، المتضمن انشاء لجنة وطنية لمنح علامة "مؤسسة ناشئة" و" مشروع مبتكر" و"حاضنة أعمال" وتحديد مهامها وتشكيلتها وسيرها، ج ر عدد55 لسنة 2020 بتاريخ 21 سبتمبر 2020، ص10.
- -القانون عدد 20 لسنة 2018 المؤرخ في 17 أبريل 2018 المتعلق بالمؤسسات الناشئة، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية، 20 افريل 2018، عدد 32، صفحة 1237.
- -القانون الكويتي، القانون رقم 20 لسنة 2014 بشأن المعاملات الالكترونية.
- - المرسوم بقانون الاتحادي الاماراتي رقم (46) لسنة 2021 المؤرخ في 20 سبتمبر 2021 بشأن المعاملات الالكترونية وخدمات الثقة، ج ر عدد 712 (ملحق1) بتاريخ 26 سبتمبر 2021، والذي دخل حيز النفاذ بتاريخ 02 يناير 2022.
- - قرار مجلس الوزراء رقم 27 لسنة 2020 المؤرخ في 2ابريل 2020 بشأن نظام العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية، ج ر عدد 676 بتاريخ 15 ابريل 2020.
- -قرار مجلس الوزراء رقم 1 لسنة 2022 المؤرخ في 3 فبراير 2022في شأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون الاتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، ج ر عدد 721 بتاريخ 15 فبراير 2022.

- **الكتب:**

- وليد محمد عبد الله السعدي، " النظام القانوني للوكيل الالكتروني"، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2017، لبنان.

- **المقالات:**

- أحمد مصطفى الدبوسي، " الإشكاليات القانونية لابرام الوكيل الذكي للعقود التجارية الذكية"، مجلة كلية الحقوق العالمية ، ملحق خاص-العدد8- خاص بالمؤتمر السنوي الدولي السابع لكلية القانون الكويتية العالمية-التنظيم القانوني للاستثمار- الكويت، 10-10-2020، السنة 8/ ديسمبر 2020..
- -- بشار طلال المومني، منذر طلال مومني، " الحماية المدنية من مخاطر الذكاء الاصطناعي في التشريع الاماراتي"، مجلة الحقوق، المجلد 17، العدد2، 2020، 31 ديسمبر 2020(273-307) ، كلية الحقوق جامعة البحرين،.
- بن رجدال آمال، " إشكالية العمل عن بعد في التشريع الجزائري كنمط جديد لتنظيم العمل خلال جائحة كوفيد19"، Les cahiers du CREDAT، المجلد36، عدد2020،3..
- سكيل رقية، " العمل عن بعد كأسلوب حديث لتنظيم العمل-المفهوم والخصوصية"، مجلة الدراسات القانونية، المجلد7، عدد1، 2021.
- سالم أمحد العبالي، "وعود الثورة الصناعية الرابعة منعطف هائل في تاريخ البشرية"، (االفتتاحية) مجلة التقدم العلمي، مجلة علمية فصلية تصدر عن مؤسسة الكويت للتقدم العلمي العدد103 - أكتوبر 2018
- -محمد محمد الهادي، " تأثير الذكاء الاصطناعي وآثاره على العمل والوظائف"، مجلة الجمعية المصرية لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات، كمبيونت، العدد الرابع والعشرون، مايو 2021على الرابط الالكتروني، https://jstc.journals.ekb.eg/article_164993_6fa2f6a7a36026d1bc5de1a42c75fc28.pdf
- مريم بن زادري، " تكنولوجيا الاعلام والاتصال وآثارها الاجتماعية على العمال"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد27/ ديسمبر 2016.

- المو اقع الإلكترونية:

- أوسوندي أ. أوسوبا، ويليام ويلسر الرابع، " مخاطر الذكاء الاصطناعي على الأمن ومستقبل العمل"، ضمن رؤى الخبراء بشأن قضايا السياسات الآنية، منظور تحليلي، RAND Corporation، 2017، ص. ص.9-10، على الرابط الالكتروني https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/perspectives/PE200/PE237/RAND_PE237z1.arabic.pdf
- أثر الذكاء الاصطناعي والشواغل التجارية" مقابلة مع كاي فيرث ترفيلد، المنتدى الاقتصادي العالمي، WIPO على الرابط الالكتروني https://www.wipo.int/tech_trends/ar/artificial_intelligence/ask_the_experts/techtrends_ai_firth.html
- حكومة الامارات "دليل تطبيق العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية وارشادات إجرائية في الظروف الطارئة"، مارس 2020، الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، ص.4. على الرابط الالكتروني https://www.fahr.gov.ae/Portal/Userfiles/Assets/Documents/6443c6a.pdf
- عبد العليم محمد، " مصير العمالة مع انتشار الذكاء الاصطناعي"، الموقع الالكتروني لمجلة البيان، 05مارس2020، على الرابط الالكتروني،https://www.albayan.ae/opinions/articles/2020-03-05-1.3794811
- علي أسعد وطفة، "الثورة الصناعية الرابعة تحديات أم فرص؟"،على الرابط الالكتروني، https://www.researchgate.net/publication/349105626_althwrt_alsnayt_alrabt_frs_wthdyat
- منظمة العمل الدولية، الدليل العملي حول" العمل عن بعد خلال جائحة كوفيد 19 وما بعدها"، ترجمة سام أبو الذهب، لصالح المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دمشق 2020، ص.4. على الرابط الالكتروني https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_777123.pdf
- موقع الشروق، " منح الموظفين عطل لانشاء مؤسسات...وزير العمل يكشف التفاصيل"، منشور بتاريخ 09-05-2022.، على الرابط الالكتروني التالي https://www.echoroukonline.com/%D9%85%D9%86%D8%AD-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%B8%D9%81%D9%8A%D9%86-%D8%B9%D8%B7%D9%84-%D9%84%D8%A5%D9%86%D8%B4%D8%A7%D8%A1-%D9%85%D8%A4%D8%B3%D8%B3%D8%A7%D8%AA-%D9%88%D8%B2%D9%8A%D8%B1-%D8%A7
- ماثيو فينش، "الذكاء الاصطناعي والوظائف: خطوات رئيسية يمكن أن تتخذها الحكومات للحد من فقدان الوظائف:، ضمن...." الذكاء الاصطناعي من أجل الصالح العام"، ITU News Magazine، ص ص، 33-38، على الرابط الالظكتروني https://www.itu.int/en/itunews/Documents/2018/2018-01/2018_ITUNews01-ar.pdf

- **قائمة المراجع باللغة الأجنبية:**

- Code du travail Français modifié par Loi n°.2018-771 du 5 septembre 2018, et Loi n°.2021-1774 du 24 décembre - 2021
- Philippe Askenazy, Francis Bach, « IA et emploi : Une menace artificielle », Pouvoirs, Revue Française d'études constitutionnelles et politiques, Le Seuil, 2019, 170, pp.1-7. Hal-0222343633, https://hall.archives.fr/hal-02343633
- Propo Recueillis par Helene Béranger, « Mais qu'est-ce que l'entreprise ? », Entretien avec JEAN -PAILLUSSEAU, La semaine du Droit L'entretien, Lexisnexis-Sa- La semaine Juridique- Edition Generale-n°.48- 26 novembre 2018.
- Tiphaine Lieu, « Qu'qu' un Start up ? », Revue Agro débats, Jeunesses, 1(75), 2017
- Elif BABAN, « Les impacts de l'intelligence artificielle sur les employés dans le monde du travail », mémoire en vue de l'obtention du mastère 2 de droit des libertés, Université de Strasbourg 2018-2019.
- Salima Benhamou& Lionel Janin, avec la contribution de Agnès Bocognano, Julia Charrié et Guillaume Thibault, « Intelligence artificielle et travail », Rapport à la ministre du Travail et au secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargé du Numérique, Mars 2018, https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rapport-intelligence-artificielle-28-mars-2018_0.pdf

حماية المعطيات الشخصية في ظل التحوّل الرقمي:
حماية للعمال أم أرباب العمل ؟

الدكتورة مدافر فايزة، أستاذة محاضرة أ، كلية الحقوق (جامعة الجزائر1)

ملخص:

تعرف علاقات العمل المعاصرة صورة من التداخل بين حماية المعطيات الشخصية للعمال والحفاظ على مصالح أرباب العمل، وطول مسار التعامل بالمعطيات خلال المسار المهني للعامل (تجميعها وتخزينها ومعالجتها) يرتب عليه الكثير من المخاطر والتهديدات التي تتعلق بفقدانها أو سرقتها أو مساس الغير بها ، ويرفع معه تحديات على المستوى القانوني. ولعل أهمية التي يبحث عنها كل قانوني تكمن في مجموع الحقوق والالتزامات المقررة من نصوص ليست على نفس المقاربة والالزام ، ولذ لا لشيء إلا لأن الموضوع لا يزال حديث التطور في مختلف الأنظمة.

الكلمات المفتاحية: المعطيات الشخصية-حماية الحياة الخاصة- السرية- تقييم المخاطر-معالجة – الشفافية

Abstract: Contemporary work relationships define a form of overlap between protecting personal data for workers and preserving the interests of employers, and the length of the process of dealing with data during the worker’s career path (collecting, storing and processing) entails many risks and threats related to its loss, theft or harm to others, and raises challenges with it at the legal level. Perhaps the importance that every legal person is looking for lies in the sum of the rights and obligations established by texts that are not on the same approach and obligation, and so not for nothing but because the topic is still a recent development in various systems.

Keywords: Personal data - protection of private life - confidentiality - risk assessment – processing - transparency

مقدمة

نعيش اليوم في عصر يتم فيه تجميع أحجام هائلة من المعطيات ومعالجتها، ويتشكل في كثير من الأحيان فاعلون رئيسيون لهذه العمليات، بل قد يتعلق الأمر بمعطيات بسيطة دون قيمة ولكن الجمع بينها يفرز عن مجموع مهم من المعلومات التي قد تكون مبتكرة جدا إلى درجة تهدد به الحياة الخاصة للأشخاص، كما أن الأدوات المعلوماتية الحديثة على شاكلة مواقع التواصل الاجتماعي والتكنولوجيا السحابية باتت في السنوات الأخيرة ثمينة بالنسبة للحياة اليومية وتسهل كثيرا مناهج العمل للكثير من المؤسسات، ولكنها تمثل مصدرا للكثير من الأخطار في مواجهة حماية المعطيات.

وعادة ما يلجأ أرباب العمل إلى جمع المعطيات الشخصية للمترشحين للوظائف والعمال الذين يشتغلون لديهم لغايات متعددة : كتسهيل عملية الانتقاء أو التكوين أو الترقيات، أو ضمان أمن الأشخاص، أو خدمة الزبائن أو حماية أملاك المؤسسة، كما أن استعمال تقنيات البحث التوثيقي المعلوماتي، وأتمتة أنظمة المعلومات حول العمال، والمراقبة الالكترونية، والكشف الجيني والرقابة على عدم تعاطي المخدرات أصبحت تفرض وضع نصوص خاصة بحماية المعطيات الشخصية التي تنطبق خصيصا بمناسبة استعمال المعطيات الخاصة بالعمال وذلك بهدف الحفاظ على كرامتهم وحماية حياتهم الخاصة وضمان حقهم الأساسي في تقرير استعمالها كما هي أو من يحق له استعمالها ، ولأي الغايات وبأي الشروط ، بالإضافة إلى أن حداثة المناهج التي يتم تجميع ومعالجة تلك المعطيات بها أصبحت تمثل في حد ذاتها مخاطر جديدة وخلقت انشغالا محوريا للمؤسسات وقلقا مضاعفا لدى العمال.

مثل هذه الأوضاع تثير الكثير من التساؤلات، الأمر الذي استدعى تدخل النصوص الدولية والوطنية لوضع أنظمة خاصة بحماية المعطيات الشخصية بشكل عام، إلا أنها لا تخص علاقة أرباب العمل وعمالهم،مما يفتح المجال للبحث في تلك التحديات القانونية التي تطرحها بالنسبة للطرفين والتي تحكمهما علاقة تعاقدية غير متوازنة اقتصاديا في بيئة تعرف الكثير من التطورات في هذا المجال؟

ستتم الإجابة على ذلك من خلال محورين:

المبحث الأول: خصوصية مجال حماية المعطيات الشخصية في ظل علاقة 'أرباب العمل والعمال'

لا يمكن تحديد مضمون الحماية التي تطال المعطيات الشخصية إلا في ضوء المفاهيم التي تحدد للعناصر المشكلة لها (المطلب الأول)، وبالمقابل فإن استخراج تلك الآثار التي تترتب عن التعامل بها سواء كانت سلبية أو إيجابية هي التي توضح أكثر أهمية الحماية المكفولة للمعطيات(المطلب الثاني)

المطلب الأول: تحديد العناصر المشكلة لحماية المعطيات الشخصية ذات الصلة

لتوضيح الإطار الذي تندرج فيه إشكالات وتحديات حماية المعطيات الشخصية من وجهة نظر أرباب العمل والعمال توجب الرجوع إلى المفاهيم المفتاحية ذات الصلة، ويتعلق الأمر ب:

1-المعطيات الشخصية

ينصرف مفهوم المعطيات الشخصية إلى كل صنف من المعلومات التي تتعلق بشخص طبيعي(فرد) ، والذي يسمح بتمييز هذا الأخير بشكل مباشر أو غير مباشر عن مجموعة الأشخاص الآخرين، فقد يتخذ مجرد رقم بسيط للكشف عن الهوية، أو خصائص بيانية للهوية ذاتها سواء كانت طبيعية، اقتصادية، أو اجتماعية، أو تسجيلات صوتية أو مرئية.كما أن بعض المعطيات ذات قيمة خاصة ، كونها ذات تأثير مباشر على الحق في الحياة الخاصة، باعتبارها حساسة تستفيد في الأوضاع العامة (الحياة اليومية) من أقصى درجات الحماية،

ويتعلق الأمر بـ: المعطيات ذات الأصل العرقي أو الاثني، الآراء السياسية، والقناعات الدينية والفلسفية، والانتماءات النقابية، ومعلومات حول الصحة (الجينات) مثلما نص عليه القانون الجزائري رقم 18-07 [1].

وقد قد عرفت المادة الثالثة في فقرتها الأولى من نفس القانون المعطيات الشخصية ذات الطابع الشخصي، بأنها" كل معلومة بغض النظر عن دعامتها متعلقة بشخص معرف أو قابل للتعرف عليه والمشار إليه أدناه "الشخص المعني" بصفة مباشرة أو غير مباشرة، لاسيما بالرجوع إلى رقم التعريف أو عنصر أو عدة عناصر خاصة بهويته البدنية أو الفيزيولوجية أو الجينية أو البيومترية أو النفسية أو الاقتصادية أو الثقافية أو الاجتماعية[2]، وهذه المعطيات تتحدد بطريقتين: إما مباشرة: الاسم واللقب والعنوان، أو بشكل غير مباشر بواسطة معرف الهوية (Identifiant)،عنوان بروتوكول الانترنيت(Adresse IP) ، رقم الهاتف، معطيات الموقع، ويمكن اعتبارها معطيات تاريخ ومكان الميلاد، الجنس، مدينة الاقامة، الشهادة المتحصل عليها....

2- معالجة المعطيات الشخصية

يقصد بالمعالجة عملية يدوية أو آلية (مؤتمتة) كاملا أو جزئيا تتم على المعطيات الشخصية شريطة تسجيلها بشكل منهجي، ويمثل تجميع،فرز وتحكيم المعطيات ونشرها نماذج من هذه العملية مثلها مثل محوها وتخريبها ، أما المادة الثالثة من القانون 18-07 فقد نصت على أنها " كل عملية أو مجموعة العمليات المنجزة بطرق أو بوسائل آلية أو بدونها على معطيات ذات طابع شخصي، مثل الجمع أو التسجيل أو التنظيم أو الحفظ أو الملاءمة أو التغيير أو الاستخراج أو الاطلاع أو الاستعمال أو الإيصال عن طريق الإرسال أو النشر أو أي شكل آخر من أشكال الإتاحة أو التقريب أو الربط البيني وكذا الإغلاق أو التشفير أو المسح أو الاتلاف، حيث يتولى مهمة المعالجة مسؤول خاص بتصفيف وتحديد نوع تلك العمليات ، سواء كانت تلك المعالجة كلية أو جزئية للمعطيات ذات الطابع الشخصي أو على المعالجة غير الآلية التي يمكن ورودها في ملفات يدوية.

وبناء على ما سبق يتبين أن هناك عدة أطراف ، وهي :

الشخص المعني وهو الشخص الطبيعي الذي تكون المعطيات ذات الطابع الشخصي المتعلقة به موضوع معالجة، **المسؤول عن المعالجة**، وهو الشخص الطبيعي أو المعنوي العمومي أو الخاص أو أي كيان آخر يقوم بمفرده أو بالاشتراك مع الغير بتحديد الغايات من معالجة المعطيات ووسائلها،

المعالج من الباطن، وهو كل شخص طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص أو أي كيان آخر يعالج معطيات ذات طابع شخصي لحساب المسؤول عن المعالجة، "

الغير وهو كل شخص طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص أو أي كيان آخر غير الشخص المعني والمسؤول عن المعالجة والمعالج من الباطن والأشخاص المؤهلون لمعالجة المعطيات الخاضعون للسلطة المباشرة للمسؤول عن المعالجة أو المعالج من الباطن.

---

[1] المتعلق بحماية الأشخاص الطبيعيين في مجال المعطيات الشخصية ذات الطابع الشخصي، والمؤرخ في 10 جوان، ج ر(34)

[2] عرفته اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات الفرنسية (CNIL) بأنها كل معلومة تمنح للشخص هوية ما أو تجعلها قابلة لكشف عنه، وتجدر الاشارة إلى أن "هناك معطيات جينية: هي كل معطيات متعلقة بالصفات الوراثية لشخص أو عدة أشخاص ذوي قرابة، ومعطيات في مجال الصحة، وهي كل معلومة تتعلق بالحالة البدنية و/أو العقلية للشخص المعني، بما في ذلك معطياته الجينية،

3- الأشخاص المسؤولون عن معالجة المعطيات

تتم حماية المعطيات في مواجهة كل من الهيئات العمومية أو الخواص الذين يقومون بمعالجتها سواء بصفتهم : أشخاص طبيعية أو معنوية يكون المسؤول عنها مقيما على التراب الوطني أو فوق تراب دولة لها تشريع معادل للتشريع الوطني في مجال المعالجة الآلية للمعطيات ذات الطابع الشخصي.، أما الشخص المقيم بالجزائر فهو المسؤول عن المعالجة الذي كان يمارس نشاطا بالتراب الجزائري في إطار منشأة أي شكلها القانوني، كما يمكن أن يكون المسؤول عنها غير مقيم على التراب الوطني ويلجأ بغرض معالجة معطيات ذات طابع شخصي إلى وسائل آلية أو غير آلية توجد فوق التراب الوطني، باستثناء المعالجات التي تستعمل لأغراض العبور فوق التراب الوطني.، وفي هذه الحالة يجب على المسؤول عن المعالجة، دون الإخلال بمسؤوليته الشخصية أن يبّلغ السلطة الوطنية بهوية ممثله المقيم بالجزائر الذي يحلَ محّله في جميع حقوقه والتزاماته.

المطلب الثاني :انعكاسات تحويل المعطيات الشخصية للعمال إلى قلب النماذج الاقتصادية الجديدة للمؤسسات

بالرجوع إلى دقة المسائل الناشئة عن التسيير المعاصر للمؤسسات في عصر التحول الرقمي ، يمكن الاستناد إلى الإيجابيات التي يفرزها هذا النموذج الاقتصادي بالنسبة لأرباب العمل[3] ، وأوله تسهيل نشاطاتها إلى درجة الفعالية الزمنية والنوعية للعمل، حيث تتيح البيانات إمكانية قياس استهلاك العديد من العناصر اللوجستية في المؤسسات مثل: التهوية ، والتدفئة ، والإضاءة وفقا لعدد الأشخاص ، ويمكن كذلك إدارة الحضور وإعادة توجيه الموظفين إلى مواقع الشركة الأخرى دون الحاجة إلى تنقلهم، مما يسمح بتسيير 'مكاتب ذكية' ، وهذا يعني خلق فرص جديدة للتشغيل.

بيد أن ارتباط المؤسسات بمعطيات متنوعة تتعلق بتسيير معطيات العملاء ، الموارد البشرية ،الاستشراف، التسويق والمبادلات، الشركاء والخدمات المتنوعة...) وتطورت حاليا إلى التخزين الهائل للبيانات الضخمة للمعطيات غير المنظمة، ورؤوس الأموال المعنوية للمؤسسات الناشئة وكذلك الانترنيت الأشياء كلها تعالج بواسطة قنوات الايمايل، ومحركات الملفات، والبريد...، ويتم تجميعها وتخزينها بدون تواريخ محددة للاحتفاظ بها، كما تُفضل فيها الكمية أكثر من النوعية، والخطورة تنشأ هنا عندما يقوم الأفراد بنقل معطياتهم الشخصية دون لزوم معرفة مصيرها واستعمالها من قبل المؤسسات ، وهذه الأخيرة لا تتحكم إلا في تلك المعطيات المنقولة إليها.

فمثلا تم طرح نظام "بطاقة الغذاء غير المادية " التي توفرها المؤسسات لعمالها في فرنسا وكيف أنه تم اعتمادها لمتطلبات الأمن المعزز، والتي اعتبرت كبديل عن بطاقات الدخول الورقية إلى المطاعم، حيث لا يُسأل صاحب العمل عن أفعال تساهم في تجنب انتهاك محتمل للبيانات الشخصية لعماله، لما لها من فعالية في تحقيق أمن المعطيات، وتتميز هذه البطاقة بخصائص تجمع بين الأمن والثقة انطلاقا من إجراءات بسيطة جدا في مجال العمل، وذلك لكونها تتجسد في ظل سرية عالية الرقابة من طرف اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات، ويصعب قرصنتها بفضل تعدد الوسائل الأمنية المتصلة بمعايير دولية للدفع الالكتروني موجودة لدى Mastercard,Visa

---

[3] Voir Julie LOHARD et Hadrien GILLIER, « Vie privée et entretien annuel d'évaluation », in Les Cahiers Sociaux - 01/03/2008 - n° 198

...وهي ما تحدد تقنيات خاصة فيما يتعلق باستعمالها، بالإضافة إلى أن مجموع المعطيات المحولة بواسطة هذه البطاقة بدون اتصال جد قليلة، ولا يمكن حصر الرقم السري أو التشفير المرئي، أو اسم ولقب المعني. كما أنها تخضع لقاعدة الاعتراض السريع عن طريق الانترنيت في حالة فقدانها أو سرقتها على نحو يجمدها إلى غاية استصدار بطاقة جديدة تعوضها[4].

ولعل الإشكال المطروح أيضا يكمن في وضعية فقدان المعطيات أو تغييرها وأثره الخاص على المؤسسات، لاسيما ما تعلق بالتهديد المالي الذي تواجهه والمساس بعلامتها التجارية أو ثقة العملاء ، وهنا يلفت الانتباه إلى أن النص الأوربي المتعلق بحماية المعطيات الشخصية لعام 2018 مثلما سيتم التفصيل بشأنه لاحقا قد كرس نظام العقوبة المالية القصوى الذي تواجهه تلك المؤسسات، وتتضاعف أكثر في حالة التعمد أو الإهمال أو سوء استعمال تلك المعطيات ، أما اقتحام الكم الهائل من البيانات والمعطيات أصبح يشكل مصدر قلق وخوف لكافة الأطراف، حيث تترتب عنه عدة مسائل تتعلق بالتوازن الحساس في العلاقات بين أرباب العمل والعمال الذي تهيمن عليه وتغيره أحجام المعطيات الشخصية المجمعة والمحللة، فأين هي الضمانات الممنوحة للعمال؟ ، فهل تمنح لهؤلاء السلطة والحق في بسط رقابتهم عليها ؟ أم تضمن سريتها وعدم اسميتها بالنسبة لمسير المؤسسة أو رب العمل أو فرض التزام بتوضيح مآل تلك المعطيات.

صحيح أن هذا الخوف هو ما يشل فاعلي عالم التشغيل إلا أن المؤسسات كثيرا ما تتحجج بارتباط نقص المعطيات ببيئة العمل المعرقلة لتطورها و تفاعلها، في الوقت الذي تشكل فيه الطفرة النوعية التي تصاحبها البيانات الضخمة عاملا لتحفيز الشركاء ، كما أن مؤسسات أخرى تفضل تبني مقاربة مبينة على البيانات الضخمة لتحسين الكفاءة العملياتية والمالية في مكاتبها.

و من ناحية أخرى تُشكّل معرفة كيفية استخدام الأماكن في الوقت الحقيقي بواسطة البيانات الضخمة أداة مسهلة للتسلل إلى عادات وسلوكيات العمال الحقيقية، والذي يصطدم مع حواجز الحياة الخاصة، بالإضافة إلى إجراء تفتيشات مفاجئة وغير محددة الوقت عن مختلف التجاوزات المحتملة دون تنبه العمال بذلك[5] .

المبحث الثاني: كيفيات إنفاذ حماية المعطيات الشخصية الخاصة بالعمال

إن الجدوى من استمرار علاقات العمل وتوازنها قانونا هو الحفاظ على الاحترام المتبادل للالتزامات والحقوق ، وهذا إن انطبق على الأحوال العادية ، فإنه يزداد أهمية بالنسبة لموضوع 'المعطيات الشخصية"التي تقع بين حماية مصالح المؤسسة وحماية العامل في حياته الخاصة ومعلوماته الشخصية (المطلب الثاني)، وذلك لا يتحقق إلا في ظل ضمانات تكرسها قواعد ارتأت الدراسة أن تأخذها على سبيل الانتقاء لتبرير الأرضية القانونية التي تنبني عليها (المطلب الأول) .

---

[4] بالرغم من بعض الانتقادات التي طالتها بشأن قصص بعض العمال حول اطلاع المستخدمين على نفقاتهم، أو سهولة قرصنتها أو سهولة تحويل المعطيات من تلك البطاقة بمناسبة التعامل بها، أو أنه يمكن لأي شخص الولوج إلى الحساب والمعلومات الشخصية للمعني في حالة فقدانها

[5] Voir Henri PESCHAUD, « Pouvoir de surveillance de l'employeur et dénonciation de salariés », in Petites affiches - 30/07/2010 - n° 151

المطلب الأول:الأسس القانونية المبررة لحماية المعطيات الشخصية

بالعودة إلى الأرضية القانونية التي خصصت لحماية المعطيات الشخصية ، أمكن القول بداية أنه ليس هناك من النصوص ما يرتبط مباشرة بمجال علاقات العمل ، ولكنها تبقى المصدر الأول والوحيد في الأنظمة التي لم تطور إطارا خاصا بها ، ونذكر هنا ثلاث نماذج : الأول ويتعلق بالنظام الجزائري، حيث جاء في المادة الثانية من القانون 07-18 على أن معالجة المعطيات الشخصية ذات الطابع الشخصي تتم مهما كان مصدرها أو شكلها، في إطار احترام الكرامة الإنسانية والحياة الخاصة والحريات العامة وألا تمس بحقوق الأشخاص وشرفهم وسمعتهم ، مما يعني أن حماية معطيات العمال ذات بعد إنساني أنها تشكل حقا أساسيا قبل أن تكون ذات بعد وظيفي، وهو نص سبقه إليه دستور عام 2016 بنفس المضمون في المادة 46[6] وقد أكدت عليه بشكل أكثر دقة المادة 47 من دستور سنة 2020[7]، لاسيما عندما كيفته على أنه "حق أساسي".

وأما الثانية، فهي تعد أهم منظومة وأحدثها دوليا متمثلة في "النص التوجيهي الأوربي العام لحماية المعطيات" الذي سمح بتأطير معالجة وتنقل المعطيات ذات الطابع الشخصي في مجموع أقاليم الإتحاد الأوربي ومعه إرساء نظام حمائي خاص أكثر تطورا[8] ، كما جاء ليخاطب كل هيئة أو منظمة تتولى القيام بالعمليات المذكورة أعلاه بغض النظر عن حجمها ولحسابها الخاص أم لا، والذي يشجع في روحه إلى تفعيل مسؤولية الامتثال لهذا النص في مواجهة رب العمل الذي يتعين عليه تحري واجب الحيطة عند الامتثال له داخل مؤسسته [9]، ثم إن اللاتوازن بين المتعاملين في البيئة الرقمية بات يتطلب حماية المؤسسات الهشة في مواجهة القوى العملاقة على شبكة الواب، كما هو الشأن بالنسبة لمجال استعمال المؤسسات 'للمنصات الرقمية و مواقع الانترنيت' التي تمثل لها أهمية قصوى في التكيف مع الابتكارات والأسواق الجديدة ،وهي في غالبها مؤسسات صغيرة أو متوسطة أصبح النظام الاوربي من أحسن الأنظمة التي تفرض عليها نظام ضرورة احترام قواعد المنافسة تحت طائلة رقابة الهيئات الحكومية في مسألة تسيير العلاقات التعاقدية مع عمالها لأنها تشهد الكثير من التجاوزات.

---

[6] " لا يجوز انتهاك حُرمة حياة المواطن الخاصّة، وحُرمة شرفه، ويحميهما القانون. سرّيّة المراسلات والاتّصالات الخاصّة بكلّ أشكالها مضمونة،لا يجوز بأي شكل المساس بهذه الحقوق دون أمر معلل من السلطة القضائية. ويعاقب القانون على انتهاك هذا الحكم ،حماية الأشخاص الطبيعيين في مجال معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي حق أساسي يضمنه القانون ويعاقب على انتهاكه".

[7] " لكل شخص الحق في حماية حياته الخاصة وشرفه، لكل شخص الحق في سرية مراسلاته واتصالاته الخاصة في أي شكل كانت.لا مساس بالحقوق المذكورة في الفقرتين الأولى والثانية إلا بأمر معلل من السلطة القضائية .حماية الأشخاص عند معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي حق أساسي، يعاقب القانون على أي انتهاك لهذه الحقوق"

[8] Le ‘’Règlement Général sur la Protection des Données’’, RGPD est entré en vigueur dans l'ensemble des états membres de l'Union européenne en 2020.

[9] Pour plus de détails voir CNIL. « Donnée personnelle, traitement de données, RGPD, de quoi s'agit-il ? Êtes-vous concerné ? ».(URL : https://www.cnil.fr/fr/rgpd-de-quoi-parle-t-on Zina. (Yacoub). « De la protection des données personnelles à la lumière de la loi n° 18-07 : une nouvelle responsabilisation pour les entreprises ». RARJ. Vol 12, N°1, 2021.pp.664-689.

ولتفصيل مفيد فيما يتعلق خصوصية النص التوجيه الأوربي[10]، نشير إلى أنه جسَد أربع (4) مبادئ أساسية، وهي:

- فرض احترام القانون والإقرار بالمسؤولية، حيث يلزم المؤسسات بمطابقة نشاطاتهم مع القواعد المكرسة لحماية المعطيات الشخصية، بما فيها الاستراتيجية التي يقوم عليها تسيير الحياة الخاصة لكل عامل ينتمي لمصالحها على نحو مبكر ووقائي، ويتعلق الأمر خاصة بإرساء "نظام تقييم الآثار على الحياة الخاصة (EIVP)" الذي يُسهل الكشف على مختلف المخاطر ذات الصلة.
- اخلقنة التسيير المؤسساتي، والتي تشكل عاملا مهما لتحقيق الوقاية المسبقة من أخطار المساس بالمعطيات الخاصة، حيث تضمن معها درجة عالية من الشفافية والنزاهة في مرحلة تجميع ومعالجة البيانات .
- التواصل المستمر والمستدام مع الأشخاص المعنية في مختلف مراحل التعامل مع المعطيات الشخصية وطيلة المسار المهني للعامل، حتى يتمكن هذا الأخير من ممارسة حقه في الكشف عن بعضها والكيفية التي يمارس بها حقه، مثلا يلزم النص المستخدم بكافة المعلومات ذات الصلة بحماية المعطيات قانونا (المادتين 13 و14 من النص التوجيهي) ، ويكون عادة في إطار دعامة عقد العمل التي تدرج بنودا تتعلق بسياسة السرية في المؤسسة، مع العلم أنه ليست هناك حاجة لتفصيلها حتى لا يضطر المستخدم لإضافة ملحقات معدلة للعقد في كل مرة تتغير فيها عوامل وشروط العمل،وإنما يتم ذكر المعلومات الأكثر أهمية بشكل بسيط وواضح، وهو ما يشكل ممارسة مؤسساتية جدية .
- ضمان أمن ونوعية المعطيات باعتبارها أولى أدوات الحماية .

كما يمكن للمستخدم أن يمسك إثباتا على أن العامل قد علم بسياسة السرية ونتائجها في حالة عدم ذكرها في عقد العمل (بواسطة رسائل الكترونية أو إبراء الذمة كتابيا) ، مع العلم انه قد يثور تساؤل مهم حول ما إذا كان يشترط إدراج ملحق خاص بالسرية مع النظام الداخلي بما فيها كل البنود المتعلقة بحماية المعطيات الشخصية؟ يمكن الإجابة هنا على أن مقتضيات السهولة والمرونة التي تتميز بها عملية تعديل الأنظمة الداخلية تتطلب عدم الصرامة في مواجهة المستخدم وعدم اشتراط مثل هذه الملاحق .

وأما الثالثة فهي تجسد فئة من النصوص غير الملزمة وكلها ذا صلة مباشرة بحماية المعطيات الشخصية للعمال، حيث نذكّر بأنه سبق وأن اجتمع مجموع الخبراء لدى المكتب الدولي للعمل حول موضوع حماية الحياة الخاصة للعمال[11] وأفرز عن إصدار "دليل للتوجيهات العملية حول حماية المعطيات الشخصي"، ومن بين ما يثير الاهتمام بشأنه من البداية تلك الأهمية التي أولاها لتلك الحماية انطلاقا من مضمون تعريف العامل بأنه 'كل شخص يشتغل في منصب عمل أو لم يعد يشتغل فعلا أو يبحث عن عمل ، مما يفيد بأن تمتع هذا الشخص على بحقه على معطياته يمتد منذ ترشحه للمنصب ، كونه قدم معلومات تخصه إلى المؤسسة وإلى بعد خروجه من المنصب ،كونه قدم وحاز على معلومات تخصه أثناء آدائه لعمله يمنع على صاحب العمل استعمالها أو استغلالها،

[10] Voir CMS Francis Lefebvre Avocats, « Droit du travail et règlementation sur la protection des données : des relations de plus en plus imbriquées », 2021

[11] كان ذلك في اجتماع بجنيف بين فترتي 1 و7 أكتوبر 1996 تطبيقا لقرار مجلس إدارة المكتب في دورته 264 المؤرخ في نوفمبر 1995 .

وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أنه حاول الاتيان بتصور خاص للعامل الذي يتأثر فعلا بكيفية تسيير وتنظيم أرباب العمل لمعطياته الشخصية، وحتى ولو كان هذا النص مجرد 'دليل' إلا أنه يمثل مصدرا معنوي اعتادت الهيئات الدولية المضطلعة بشؤون العمال ارساءها في شكل معايير ومبادئ ذات الطابع التوجيهي للتشريعات والانظمة الداخلية ، وبالرغم من قدمه إلا أنه حاليا يعيد احياء ضرورات تلك المبادئ في علاقات العمل العصرية في الظل التحولات الرقمية .

لقد أقر الدليل التوجيهي مجموعا من المبادئ العامة التي يتم تطبيقها بغض النظر عن طبيعة العملية التي تتم على تلك المعطيات وفي أي مرحلة ويتعلق الأمر بـ:

- وجوب معالجة المعطيات بشكل قانوني وخاص فقط بغايات مباشرة تتعلق بالعمل
- وجوب استعمال المعطيات وفق الغايات التي تم تجميعها من أجلها أصلا، وفي حالة تعارضها يتعين على صاحب العمل أن يضمن عدم انحرافها عن الهدف الأصلي ويتخذ كافة التدابير للحيلولة دون الوقوع في تفاسير خاطئة عند استعمالها في سياق آخر.
- الامتناع عن مراقبة سلوكات العمال بناء على المعطيات الشخصية المجمعة نتيجة إنفاذ تدابير فنية أو تنظيمية تستهدف ضمان امن وحسن سير النظم المعلوماتية المؤتمتة
- الامتناع عن اتخاذ قرارات مبنية حصريا على المعالجة الآلية للمعطيات الشخصية للعمال
- الامتناع عن تأسيس تقييم العمال بناء على المعطيات الشخصية المجمعة بطريق الرقابة الالكترونية
- وجوب تحيين وتقييم أرباب العمل لمناهج معالجة المعطيات دوريا بهدف تقليص أصناف وكميات معينة، تحسين حماية الحياة الخاصة للعمال،
- وجوب اعلام العمال وممثليهم بآليات تجميع المعطيات ذات الصلة بحقوقهم
- ضرورة تكوين الأشخاص المسؤولين عن تجميع المعطيات ومعالجتها
- الامتناع عن معالجة المعطيات التي تتسبب فس التمييز غير القانوني في التشغيل
- وجوب تعاون أرباب العمل والعمال وممثليهم في حماية المعطيات الشخصية الحياة الخاصة للعمال
- التزام أرباب العمل والعمال وممثلي العمال ووكالات التشغيل أو مسؤولي المعالجة بالسرية

المطلب الثاني: الحقوق والالتزامات المنبثقة عن حماية المعطيات الشخصية للعمال

اعتمدت الدراسة على فرز مجموعة الحقوق والالتزامات التي لها صلة مباشرة ومؤثرة على العمال في تكييف خاص لخصوصية وأهمية ارتباط المعطيات ببيئة التشغيل، حيث لخصتها مختلف النصوص الدولية خاصة ولاسيما الدليل التوجيهي في حداثة وجدة مبتكرين ، ونذكر في هذا الشأن:

1-التزامات أرباب العمل فيما يتعلق المعطيات الشخصية

بالتساؤل عن الالتزامات الملقاة على عاتق المستخدم أو رب العمل فيما يتعلق المعطيات الشخصية الخاصة بالعمال،يمكن القول بأنهم ملتزمون باحترام العديد من الالتزامات[12] ، من بينها:الحصول على موافقة الشخص المعني، اعلام الشخص المعني بحقه في الولوج(Droit d'accés) ،تعديل والغاء معلومات مجمعة، السهر على أمن الأنظمة المعلوماتية، ضمان سرية المعطيات الشخصية، ضمان مدة الاحتفاظ بالمعطيات الشخصية وفق النصوص القانونية السارية المفعول، كما يتعين تحديد الهدف من تجميع المعلومات[13]، وأن يكون تقاسمها متوافقا وذلك الهدف. ، وهو ما جاء في المواد 7 إلى 11 من القانون 18-07 تحت عنوان "الموافقة المسبقة ونوعية المعطيات".

2-حقوق قاعدية للعمال فيما يتعلق المعطيات الشخصية

من الأهمية الإشارة إلى أن هناك تقسيما تقليديا مستمدا من قانون العمل ، ويمكن تطبيقه على مجال حماية المعطيات الشخصية باعتبارها الأرضية الأولى لحماية العمال، وهي من فئتين: من جهة نجد **الحقوق الفردية**[14]: والتي تضم: حق العمال في الإعلام بالمعلومات حول معالجة معطياتهم الشخصية، حق العمال في الاطلاع على المعطيات الشخصية المعالجة آليا أو المحفوظة في ملف ، حق إطلاع العمال أو ممثليهم مجانا بعملية معالجة المعطيات في أوقات العمل العادية أو خارج تلك الأوقات بالاتفاق مع أرباب العمل وخارج ظروف التحقيق التي قد تصادف العملية و فحصها والحصول على نسخة من الملفات المتضمنة لتلك المعطيات، وأخيرا حق العمال في طلب إلغاء أو تصحيح المعطيات الخاطئة أو المغلوطة واطلاع العمال بها ، مع ضرورة التأشير على أي رفض من رب العمل لهذا الطلب تحت مسؤوليته، وفي حالة استحالة إلغائها أو تصحيحها يحق للعمال تقديم تصريح مرفق لتوضيح الموقف . ومن جهة ثانية، هناك **الحقوق الجماعية**: التي ما تنبني عادة على تأسيس المفاوضات المتعلقة بالمعطيات الشخصية للعمال على المبادئ التالية: حرية اختيار نطاق ومدة وشروط استعمال المعطيات الشخصية، وغاياتها وحمايتها، اطلاع واعلام ممثلي العمال واستشارتهم فيما يتعلق بالمشاكل ذات الصلة ، لاسيما ما تعلق بادراج او تعديل الأنظمة المؤتمتة التي تعالج المعطيات الشخصية للعمال،وقبل ارساء أي شكل من أشكال الرقابة الالكترونية على سلوكات العمال، بالإضافة إلى غاية ومضمون وكيفية تسيير وتفسير الاستبيانات والفحوص المتعلقة بتلك المعطيات. وهي تضم: الحق في الولوج للمعطيات الشخصية (Droit d'accés) مع إمكانية تعديل، تصحيح والغاء المعلومات والاعتراض على استعمالها، الحق في نقل المعطيات

---

[12] Voir Bernard Bossu, « Droits de l'homme et pouvoirs du chef d'entreprise : vers un nouvel équilibre », in Revue Droit social. N° 9-10 du 10/09/1994,.

[13] Voir DGCCRF. Protection des données personnelles : quels sont vos droits ? ».2018. (URL : https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/dgccrf/documentation/fiches_pratiques/fiches/RGPD-septembre-2018.pdf?v=1640707974)

[14] Voir Allan GAUTRON, « Les droits fondamentaux, cadre et mesure de la régulation juridique des TIC dans l'entrepris », in Revue Lamy Droit de l'Immatériel 2006 - nº22 du 12/2006, pp. 87 et ss.

واسترجاعها تحت شكل يمكن من إعادة استعماله مرة أخرى ونقلها للغير(موقع تواصل اجتماعي مثلا)، الحق في النسيان، والغاء المعطيات أو طلب الغاء بعض النتائج المرتبطة بالاسم واللقب الظاهر في مواقع الانترنيت، الحق في الإشعار بأي انتهاك لأمن المعطيات الشخصية ينطوي على خطر على الأشخاص ومعه تحذير الشخص المعني بذلك، ومعه تبليغ السلطة المختصة والحق في التعويض عن الأضرار المادية والمعنوية اللاحقة بالمعني، والذي يشكل في حد ذاته انتهاكا للنصوص السارية المفعول.

3--حقوق متعلقة بتجميع المعطيات الخاصة:

ويتعلق بالتجميع على اعتبار أنها عملية مستقلة في حد ذاتها، وتشتمل على: حق العمال في الامتناع عن التنازل عن حقوقهم المتعلقة بحماية الحياة الخاصة[15]، ضرورة الحصول على المعطيات الشخصية من العمال أنفسهم ، كما يلتزم أرباب العمل بإعلام العامل والحصول على رضاه مسبقا بشأن معطياته التي يتم تقديمها للغير على سبيل الضرورة مع تبرير الغاية من من معالجتها ومصادر ووسائل وطبيعة المعلومات التي يحتاجها والنتائج المترتبة في حالة عدم الحصول على موافقة العامل، الالتزام بتحرير نص صريح وبسيط لتصريح العامل بالموافقة على تجميع أو نقل أو تحويل المعلومات المعنية من قبل رب العمل أو كل شخص طبيعي أو معنوي، متضمنة خاصة: هوية الأشخاص، المؤسسات والهيئات المرسل إليها[16] طبيعة المعطيات الشخصية محل النشر وأسباب تجميعها والفترة المسموح فيها، التزام رب العمل بضمان قيام الأشخاص المرسل إليهم بعملية التجميع المطلوب منهم أو القيام بتحقيق نزيه بشأنها ، كما يمتنع رب العمل عن تجميع معطيات تتعلق بالحياة الخاصة للعامل أو الآراء السياسية أو الدينية أو الإدانات الخاصة به إلا في الحالة التي تشكل فيها تلك المعطيات أساسا لقرارات في مجال التشغيل، أو المعطيات المتعلقة بالانتماء النقابي أو نشاطاته النقابية إلا إذا سمح القانون أو الاتفاقيات الجماعية بذلك، أو المتعلقة بالمعطيات الطبية تطبيقا للنصوص القانونية والسر الطبي باستثناء ما تعلق بـ أهلية العامل الجسدية والعقلية، أو مستلزمات أمن العمل أو تحديد الحقوق بالنسبة لهيئات الضمان الاجتماعي، وكذلك وجوب حصر عملية تقديم المعطيات للغير بين أرباب العمل المنتمين إلى نفس المجموعة الوظيفية أو بين مختلف الهيئات العمومية، وضرورة إعلام الغير بالغاية التي تم من أجلها تقديمها، أما الإرسال الداخلي فيجب أن يبقى في حدود ما هو مرخص به من العامل، ولصالح الأشخاص المرخص لهم بذلك، والامتناع عن الربط بين الملفات المتضمنة المعطيات الشخصيات للعمال إلا في حالة ضمانها كعملية داخلية بحتة للمؤسسة الامتناع من تقديم وإبلاغ المعطيات الشخصية لممثلي العمال إلا تطبيقا للقانون وتكملة لمهام الممثلين.

4- الرقابة والاشراف على حماية المعطيات الشخصية

يعرف "دليل التوجيهات العملية" للمكتب الدولي للعمل الرقابة على أنها تشتمل على سبيل المثال لا الحصر استخدام الأجهزة مثل أجهزة الكمبيوتر والكاميرات ومسجلات الفيديو وأجهزة التسجيل المختلفة والهواتف ومعدات الاتصال الأخرى والطرق المختلفة لتحديد الأشخاص وتحديد أماكنهم أو أي طريقة مراقبة بديلة، وهي

---

[15] Voir Jean Frayssinet, « Nouvelles technologies et protection des libertés dans l'entreprise », in Revue du Droit social 1992.

[16] شخص طبيعي أو معنوي أو سلطة عمومية أو كيان ترسل اليه تلك المعطيات ، مثلما نصت عليه المادة 2 من القانون 18-07.

عمليات داخلية تتولاها المؤسسات، أما الاشراف فتتولاه سلطات مستقلة ذات صلاحيات ضبطية في علاقة مباشرة مع الأشخاص الطبيعية و المعنوية، ففي النظام الجزائري وخصيصا بموحب القانون 18-07 تكلف "السلطة الوطنية لحماية المعطيات الشخصية" بصلاحية مرافقة الكيانات المكلفة بمعالجة المعطيات، وتلقي الاحتجاجات والطعون ذات الصلة والترخيص بنقل المعطيات إلى الخارج والأمر بتغييرها أو تعديلها او اتلافها . وعلى سبيل المثال تنص المادة 17 منه لها على انه عندما يتعلق الأمر بايداع تصريح بالالتزام بمعالجة معطيات خاصة يمكن أن تشكل أخطارا ظاهرة على احترام وحماية الحياة الخاصة والحريات والحقوق الأساسية للأشخاص المعنية فإنه يتم اللجوء إلى نظام الترخيص المسبق في شكل قرار مسبب من السلطة الوطنية يتم تبليغه إلى المسؤول عن المعالجة في أجل العشرة 10 أيام التي تلي تاريخ إيداع التصريح. كما أنه وخروج عن القاعدة المانعة لمعالجة المعطيات الحساسة، يمكن للمعني بالأمر أن يقدم موافقته أو أن تتولى السلطة الوطنية الترخيص عندما تقتضي المصلحة العامة ذلك أو لأهميتها لأداء مهام نظامية أو قانونية لمسؤول المعالجة او مصالح حيوية للمعني، أو ضرورة الدفاع لمصالحه، بالمقابل نجد أنه في النظام الفرنسي تكلف كل الأجهزة المكلفة بمعالجة المعطيات الشخصية بالتزام بتسجيل، ومن ثم فرضت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات CNIL على كل المؤسسات التي لا يزيد عدد عمالها عن 250 عامل تسجيل معالجات المعطيات غير العارضة non occasionnels) ، والمعطيات التي تشكل خطرا على الحقوق والحريات الخاصة وكذلك ذات الطابع الحساس، حيث يمثل التسجيل اجراء مسبقا على المعالجة ويشبه في نظامنا "إجراء التصريح المسبق" .

ونشير في هذا الشأن أنه منذ دخول النص التوجيهي الأوربي حيز النفاذ وآثاره في تزايد مستمر على الشركات الفرنسية ، حيث أصبح من التزاما على عاتق المستخدمين وكافة فاعلي المؤسسات المسيرين لمختلف المساهمين (مدراء الموارد البشرية، المختصون في قانون العمل ومصالح المحاسبة...) باحترام قواعد حماية المعطيات الشخصية، وأن أي إخلال به يرتب عليه معاقبتهم (أي المستخدمين) بغرامات مالية تصل حتى عشرين (20) مليون يورو والحبس لمدة خمس (5) سنوات.

الخاتمة:

يبدو أن مجرد الحديث عن المعطيات الشخصية هو البوابة الاولى للتحول الرقمي لعلاقات العمل ، والتي لم تكن بالمسألة الحديثة بالنظر لتطور أساليب التشغيل وتنظيمه، ولكن لأن الأمر عاد ليطرح نفسه بالنسبة للعمال باعتبارهم الطرف الضعيف يحتاج إلى الحماية المضاعفة والمعززة ، ثم إن تطور القوانين المتعلقة بحماية المعطيات الشخصية بالنسبة لنظامنا القانوني ، وهي نفس الفترة التي طور فيها الاتحاد الاوربي ومعه الفرنسي تلك القواعد في شكل نوعي متقدم أثر على أنظمة الدول الأخرى إلا أنه كشف على مكنة وقابلية وصلاحية للتطبيق في مجال علاقات العمل ، حيث تتخذ الأحكام السارية في هذا السياق ويتم إعمالها على نحو جد مرن ، فتنبثق عنه مجموع من الالتزامات الأساسية، منها ما هو خاص بالمعطيات ككل وأخرى ما يتعلق بعملية معالجتها باعتبارها أهمها واكثرها تأثيرا على علاقة أرباب العمل بعمالهم ، حيث تكثر الانتهاكات من قبل الفئة الأولى بسبب صعود المنافسة وتطور تقنياتها. و حماية المعطيات في هذا الإطار تحتاج إلى نصوص خاصة بعلاقات العمل ، وقد سبق لدليل التوجيهات العملية لمكتب العمل الدولي أن أرسى مبادئها، في انتظار تطوير النصوص الداخلية في نفس المسار .

.

خصوصية رابطة التبعية في علاقة العمل عن بعد

Dependency Association Privacy in telework's relationship

المفتش الرئيسي للعمل/ بومدين محمد
مفتشية العمل لولاية المدية، الجزائر.

ملخص:

يعد العمل عن بعد أحد أحدث الأساليب في أداء العمل، والذي ظهر نتيجة لتطور وسائل الإتصلات والمعلومات، وانتشر إستخدامه على نطاق واسع مع ظهور جائحة كورونا كوفيد-19، حيث مكن المؤسسات من البقاء على نشاط من خلال أداء العمال لمهامهم من منازلهم.

يتميز نظام العمل عن بعد بأداء العمل خارج مقر المؤسسة باستخدام تكنولوجيا الإعلام والإتصال، ما يصعب من تطبيق فكرة التبعية التقليدية، التي تمارس من خلال الإشراف والتوجيه والرقابة في تكييف عقد العمل عن بعد، الأمر الذي أدى إلى ظهور مصطلح التبعية عن بعد أو التبعية التكنولوجية، والتي تقتضي رقابة المستخدم للعامل عن بعد بواسطة وسائل الإتصال التكنولوجية، دون التدخل في الحياة الخاصة للعامل، وإقتصار هذه الرقابة على حدود العمل فقط.

لم ينظم المشرع الجزائري هذا النمط من العمل بخلاف التشريعات الغربية، الأمر الذي يستدعي البحث في ماهيته وماهية عناصره المميزة، وهو ما نسعى إلى محاولة الإجابة عليه من خلال هذه الدراسة.

الكلمات المفتاحية: العمل عن بعد؛ صاحب العمل؛ التبعية؛ الرقابة؛ تكنولوجيا الإعلام والإتصال.

Abstract :

Telework is one the modern styles in the work's performance which has been appeard by the evolution of means of communication and information where its use spread widely coincide with COVID 19. It empowered the institutions to remain active in a way that workers perform their duties from home.

The telework order is characterized by the work's performance away from the institution using information and communication technology what makes the application of traditional dependancy mindset difficult which is exercised through supervision, guidance and oversight in adjusting telework contract which led to the emergence of " technological dependency ", and that required the user's oversight to the worker remotely by communication technologies without interfering to the worker's privacy, and making this oversight only on his limitation.

The Algerian legislature has not regulated this pattern of work unlike the western legislations, and this calls for looking at its nature and also the essence of its distinctive elements. This what we are trying to answer for through this study.

Keywords: Telework; Employer; Dependancy; Oversight; Information and Communication Technology.

ملتقـــى وطني حول: عصرنة علاقات العمل في ظل التحول الرقمي: التحديات والرهانات

مقدمة

يشـــهد العالم الحديث حاليا تغيرا ملحوظا وغير مســـبوق في مجال تكنولوجيا الإعلام والإتصـــال، والذي صـــاحبه تطور كبير في وســـائل أداء العمل، الأمر الذي نتج عنه ظهور أنماط جديدة من العمل، منها على وجه الخصـــوص العمل عن بعد، والذي يعتبر إحدى إفرازات جائحة كورونا كوفيد-19، حيث أجبرت الدول على مواجهة عدة تحديات في مكافحة معدلات العدوى بالإعتماد على فترات الحجر الصـحي وغيرها من القيود في محاولة للتوفيق بين متطلبات مواصـلة تقديم الخدمات العامة للمواطنين وضـرورة حماية صـحة العمال، ما أسفر عن لجوء الحكومات على تبني هذا الأسلوب لمواصلة قيام بالمهام وتصريف الأعمال.

تكمن أهمية هذه الدراسـة في إبراز عنصـر التبعية ومجال تطبيقه في عقد العمل عن بعد، بإعتباره أسـلوبا حديثا وجديدا في أداء العمل، فرضـه التطور التكنولوجي الحاصـل، وإســتمرارية ســير المرافق والمؤســســات العمومية والخاصة في ظل الجائحة.

أما الهدف من الدراســة فهو تســليط الضــوء على رابطة التبعية التقليدية في علاقة العمل بصــورتيها القانونية والإقتصادية، من أجل إيجاد تكييف لعقد العمل عن بعد، ولفت إنتباه المشرع الجزائري إلى حاجة هذا النمط من العقود إلى قواعد وأحكام قانونية تنظمه وتناسب طبيعته.

وإسـتنادا إلى ما تم عرضـه نطرح التسـاؤل التالي ما مدى خضـوع العامل في عقد العمل عن بعد لسـلطة رب العمل؟

للإجابة على الإشكالية المطروحة، إعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي لوصف أسلوب العمل عن بعد من خلال تعريفه وبيان أنواعه وكذا مزاياه وعيوبه، كما إستعنا بالمنهج التحليلي لتحليل بعض النصوص التي تناولت موضوع العمل عن بعد.

ولقد قســمنا بحثنا هذا إلى مبحثين، نتناول في المبحث الأول مفهوم العمل عن بعد، أما في المبحث الثاني فسنرى الطبيعة القانونية لعلاقة التبعية في عقد العمل عن بعد.

المبحث الأول: مفهوم العمل عن بعد

يعتبر العمل عن بعد أحد مخرجات ثورة المعلوماتية التي شـــهدها العالم، والتي تركت أثرها في كل المجالات الصــناعية، التجارية، الخدماتية، التعليمية، ...، حيث أصــبح العمل عن بعد من أحدث التوجهات المعتمدة في الكثير من الدول للقيام بالأعمال، بســبب مرونته وفوائده ما جعل منه ممارســة شــائعة ومتزايدة، الأمر الذي يستدعي تعريف هذا الأسلوب في العمل وتحديد أنواعه ثم تقديره من حيث المزايا والعيوب.

المطلب الأول: تعريف العمل عن بعد و أنماطه

يعد العمل عن بعد مفهوما حديثا في مجال علاقات العمل في الجزائر، فرضـــه تطور تكنولوجيا الإتصـــال والمعلومات من جهة، والآثار الناجمة عن جائحة كورونا من جهة أخرى، لاسـيما تنفيذ ومباشـرة العمل من المنزل خلال فترة الحجر الصحي، لذا وجب تعريف العمل عن بعد وبيان أنماطه.

أولا-تعريف العمل عن بعد

تعددت التعريفات المرتبطة بالعمل عن بعد، والذي يســمى أيضـا العمل من مســافة بعيدة، والعمل الافتراضـي، والعمل من المنزل، وهو مصـطلح مترجم من المصـطلح الأجنبي "TELEWORK"، المكون من مقطعين وهما "TELE" وتعني" عن بعد"، وهي كلمة يونانية الأصــل، و"WORK" وتعني العمل، وبدمجهما معا يصـــبحان العمل عن بعد[1]، لذلك سـنقدم بعض التعريفات لهذا الأسـلوب في العمل ثم نسـتعرض نظرة المشـرع الجزائري للعمل عن بعد.

يشير مصطلح العمل عن بعد إلى ترتيب عمل مرن يقوم خلاله الموظف بأداء واجباته ومسؤولياته الخاصة بمنصبه، والمهام الموكلة إليه من موقع عمل، موافق عليه، يختلف عن موقع العمل المعتاد[2].

كما يعرف العمل عن بعد بأنه طريقة مرنة للعمل تغطي مجالا واسعا من أنشطة العمل، جميعها تتضمن العمل بعيدا عن صـــاحب العمل، أو بعيدا عن مكان العمل التقليدي المعتاد، ولجزء كبير من الوقت، حيث لا يؤثر عدد ساعات العمل على اعتبار عمل ما عن بعد أم لا، فالعمل عن بعد يمكن أن يكون دواما كاملا أو جزئيا، والعبرة في تمييز العمل عن بعد هي إرتباط هذا الأخير بالمعلومات ومعالجتها، ودائما يتعلق بوســائل الإتصـــال الحديثة للإبقاء على إتصال مستمر مع صاحب العمل أو الرؤساء في العمل[3].

وعرفته منظمة العمل الدولية في دليلها للعمل عن بعد بأنه إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصالات، مثل الهواتف الذكية والحواسيب اللوحية والحواسيب المحمولة والحواسيب المكتبية، للعمل الذي ينفذ خارج مقر صـــاحب العمل، وبعبارة أخرى، يعني العمل عن بعد العمل المنجز بمســاعدة تكنولوجيا المعلومات والإتصالات ويتم خارج مواقع صاحب العمل[4].

---

[1] علا عيسى محمود الخطيب، أثر تطبيق العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في القطاع الهندسي (الإستشارات والتصميم الهندسي) في الأردن خلال جائحة كوفيد-19، رسالة لنيل درجة ماجستير في الأعمال الالكترونية، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن،2021، ص 14.

[2] المادة6501 من في قانون تحسين العمل عن بعد الأمريكي الصادر في ديسمبر كانون الأول عام(2010)، نقلا عن نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد"دراسة مقارنة"، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد الثامن عشر، العدد الأول، الأردن،2018، ص 204.

[3] مايك جري، نويل هودسون، جيل جوردن، دليل العمل عن بعد، ترجمة عمر عبد الرحمان العيسى،الإدارة العامة للطباعة والنشر بمعهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية،2001، ص 39.

[4] منظمة العمل الدولية، العمل عن بعد خلال جائحة كوفيد-19 وما بعدها، دليل عملي، ترجمة بسام أبو الذهب لصالح المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، سوريا،2020، ص 04.

كما عرفته علا عيسى محمد الخطيب بأنه العملية التي يقوم من خلالها الموظفين بالعمل خارج الشـركة من مكان بعيد عن موقعها الجغرافي سـواء من المنزل أو من أي مكان آخر، من خلال اسـتخدام أجهزة الحاسـوب أو الهواتف الذكية المحمولة باسـتخدام شـبكة الإنترنت والمواقع الإلكترونية والبرامج والتطبيقات المختلفة التي تمكنهم من التواصل مع مديريهم والموظفين الآخرين ومتابعة العمل وإنجازه[5].

أما بالنسـبة للمشـرع الجزائري وباسـتقراء نصـوص القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل[6]، نجد أنه لم يشـــر إلى العمل عن بعد ولم يعرفه، ولكنه حدد بموجب المادة 04 من هذا القانون الأنظمة النوعية لعلاقات العمل المضـــبوطة بأحكام خاصـــة، والتي من بينها نظام العمل في المنزل، حيث عرفت المادة 02 من المرســـوم التنفيذي 97-474 المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل[7]، العامل بأنه " كل عامل يمارس في منزله نشـاطات إنتاج سـلع أو خدمات أو أشـغالا تغييرية لصـالح مسـتخدم واحد أو أكثر مقابل أجرة ويقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته باستثناء أية يد عاملة مأجورة ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل و يستعملها من المستخدم دون أي وسيط"، واعتبرت المادة 03 من نفس المرسوم مستخدما في المنزل كل شخص طبيعي أو معنوي، عام أو خاص يمارس نشاطا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا ويشـغل عاملا أو أكثر في المنزل، حيث نسـتنتج من خلال هذين التعريفين أن العمل في المنزل لا يندرج ضـمن صـور العمل عن بعد، نظرا لتخلف شرط إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

جدير بالذكر أن المشرع الجزائري نص على العمل عن بعد كأسلوب لتنفيذ العمل في إطار عملية التقليص من عدد العمال المتواجدين بالمؤســـســـات الاقتصـــادية، تطبيقا لإجراءات التباعد الاجتماعي، والحجر الصـــحي المنزلي من خلال ما ورد في المادة 09 من المرسـوم التنفيذي 20-69 المتعلق بتدابير الوقاية من انتشـار وباء فيروس كورونا ومكافحته[8]، لكنه لم يوضـــح كيفية أداء العمل عن بعد، تاركا الحرية للمؤســـســـات في اتخاذ الإجراءات المناسبة للقيام بذلك مع احترام القوانين والتنظيمات المعمول بها.

ومن خلال التعريفات التي تم عرضها يمكننا القول أن العمل عن بعد يتميز بالخصائص التالية:

- أداء العمل يكون خارج مكان العمل الأصـلي أو المعتاد: ينفذ العمل عن بعد في مكان منفصـل بعيدا عن الهيئة المســتخدمة، قد يكون منزل العامل، مقهى، مطعم، مكان للإســتراحة، ويمكن أن يتم بطريقة التجوال أي من أماكن السـفر كالفنادق ومحطات القطار والمطارات وغيرها، بحيث يمكن للعامل المتنقل أن يعمل من أي مكان خارج مقر المؤســـســـة، كما يمكن أداء العمل عن بعد أيضـــا من مواقع مجهزة في شـــكل مرافق معدة إلكترونياً

[5] علا عيسى محمود الخطيب، أثر تطبيق العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في القطاع الهندسي، المرجع السابق، ص 15.

[6] القانون 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17 صادر في 25 أبريل 1990، معدل ومتمم.

[7] المرســـوم التنفيذي 97-474 المؤرخ في 08 ديســـمبر 1997 المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، جريدة رســـمية عدد 82 صادر في 14 ديسمبر 1997.

[8] نصـت المادة من المرســوم التنفيذي 20-69 المؤرخ في 21 مارس 2020المتعلق بتدابير الوقاية من انتشـــار وباء فيروس كورونا(كوفيد-19) ومكافحته، جريدة رسـمية عدد 15 صـادر في 21 مارس2020، على ما يلي" يمكن أن تتخذ المؤسـسـات والإدارات العمومية كل إجراء يشـجع العمل عن بعد في ظل احترام القوانين والتنظيمات المعمول بها".

يتشـارك فيها مختلف المسـتخدمين وتابعة للمجتمع المحلي تنشـئها مجموعة شـركات أو رجال أعمال مبتكرين مستقلين، إضافة إلى المكاتب الفرعية وهي وحدات منفصلة ضمن شركة محددة[9].

- إسـتخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصـال في علاقة العمل: يمثل تطور تقنيات الإتصـال والمعلومات أحد الأسـباب التي تجعل من نظام العمل عن بعد ملفتا لنظر المنظمات ومثيرا للإهتمام، والتي وصـلت مرحلة جعلت العمل من مسافات بعيدة، مع البقاء على إتصال مستمر أمرا ممكنا[10]، ما يسهل من تنفيذ المهام بسرعة ومرونة دون عناء التنقل إلى مقر العمل، ولقد أدى إعتماد التقنيات الرقمية من قبل الشـركات إلى زيادة فرص العمال لمواصلة العمل من المنزل، وإلى تغييرات كبيرة في طريقة تنظيم التوظيف وأماكن العمل، مع آثار كبيرة محتملة على متطلبات المهارات ومعايير العمل ورفاه العمال[11].

- إقتصـار العمل عن بعد على نوع محدد من الوظائف: هناك بعض الأعمال التي يمكن أداؤها عن بعد كالأعمال الإدارية والمحاسـبية والأعمال المرتبطة بالكمبيوتر والبرمجيات بصـفة عامة، كما توجد مجموعة من الأعمال لا يمكن تنفيذها إلا في مقر المنشـأة وداخل مبانيها، ولكي نسـتطيع أن نميز بين المهن التي لها قابلية العمل عن بعد من غيرها، توجد عدة من معايير يمكن الأخذ بها، كوجوب أن تكون الوظائف قابلة للتجزئة، مع قابليتها للتنفيذ تكنولوجيا وإلكترونيا وإتصـاليا، وكذا أن يكون الوجود المادي للموظف ليس إلزاميا لحسـن سـير العمل في المؤسسة[12].

ثانيا-أنماط العمل عن بعد

يمثل العمل عن بعد إحدى الإسـتراتيجيات المهمة التي تسـاهم في سـير وتصـريف الأعمال بالشـركات وتحسين مواردها المادية بشكل أساسي، حيث تعدد صوره باختلاف المؤسسات وفقا لمعياري المكان والزمان.

1-العمل عن بعد حسب مكان أدائه

ينقسـم العمل عن بعد بالنظر إلى المكان الذي يؤدى فيه إلى ثلاثة أنواع وهي العمل من المنزل، العمل من المكتب التابع والعمل المتنقل.

أ-العمل عن بعد من المنزل

يكون الإضطلاع بمسؤوليات العمل من المنزل باستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصالات، للتواصل مع صـاحب العمل، أو مع الزملاء، وهو يغطي مجالا واسـعا من الخيارات، بداية بالمدير التنفيذي إلى المدير المهني،

---

[9] جامعة الملك عبد العزيز، العمل عن بعد، سـلسـلة دراسـات نحو مجتمع المعرفة، الاصـدار12، مركز الإنتاج الإعلامي، جدة، 1428هـ، ص 13.

[10] مايك جري، نويل هودسون، جيل جوردن، دليل العمل عن بعد، المرجع السابق، ص 47.

[11] منظمة العمل الدولية، العمل عن بعد خلال جائحة كوفيد-19 وما بعدها، المرجع السابق، ص 11.

[12] بكار فتحي، بوشـريعة فاطمة، إسـتراتيجية العمل عن بعد نقص في التشـريع وفي الممارسـة، مجلة حوليات جامعة الجزائر1، المجلد 34، العدد03، 2020، ص 592.

ومن العمل بدوام كامل إلى العمل بدوام جزئي، ومن العمل في المنزل كل وقت الدوام تقريبا إلى العمل من فترة إلى أخرى في المنزل والأيام الأخرى في موقع العمل التقليدي[13].

ب-العمل عن بعد من المكتب التابع

يؤدي العمال مهامهم في هذه الحالة في مكتب عمل عادي يكون خارج المنزل، إلا أنه يعد من المكاتب الفرعية للشركة التي تكون بالقرب من سكن العمال بهدف التخفيف عنهم عند التنقل[14].

ج-العمل عن بعد المتنقل

من خلال العمل في العديد من الأماكن التي تتغير مع الوقت، حيث يتم إنجاز المهام الموكلة للعامل في منزله أو في السـيارة أو الطائرة أو ربما قد يكون العامل في رحلة[15]، ويشـمل هذا النوع من العمل رجال البيع ومديري التسويق.

2-العمل عن بعد حسب زمن أدائه

يشمل العمل عن بعد حسب زمان أدائه نوعين من العمل وهما العمل بشكل كامل، العمل بشكل جزئي.

أ-العمل عن بعد بدوام كامل

يقوم العامل بأداء مهامه وواجباته بعيداً عن مكان العمل ولكن يكون هناك إتصال دائم مع المؤسسة لتقييم العمل المنجز، وتقويمه.

ب-العمل عن بعد بدوام جزئي

يتم تأدية العمل وفقا لهذا النوع بتقسيم أوقات العمل بين مقر العمل الرئيسي، ومكان العمل عن بعد، بنسب متساوية أو مختلفة وتحدد فيه أوقات العمل[16]، ويساهم هذا النوع من العمل في توفير مساحات في الشركة، والتقليل من التكاليف.

ويمكن القول من خلال ما تم التطرق إليه أن تنوع العمل عن بعد يوفر بدائل متعددة ومفيدة للعمال، ما يمكنهم من إختيار الوقت والزمان المناسبين لأداء مهامهم بالشكل المطلوب، وإتاحة الفرصة لإنجاز الأعمال بمرونة، ما يعزز القدرة على الإبتكار والإبداع والمردودية في أداء المهام، وتحقيق إنتاجية كبيرة للمؤسسة.

[13] مايك جري، نويل هودسون، جيل جوردن، دليل العمل عن بعد، المرجع السابق، ص 51.

[14] علا عيسى محمود الخطيب، أثر تطبيق العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في القطاع الهندسي، المرجع السابق، ص 20.

[15] علي رزق نجم، قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية، مذكرة ماجستير في الإقتصاد الكلي، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، 2018، ص 29.

[16] بوسحبة جيلالي، العمل عن بعد بين حتمية الوضع الراهن وضرورة حماية مناصب العمل (جائحة كورونا فيروس كوفيد-19 نموذجا)، مجلة قانون العمل والتشغيل، مجلد 06، عدد01، جامعة مستغانم، 2021، ص 163.

المطلب الثاني: تقدير نظام العمل عن بعد

إن تكريس أسلوب العمل عن بعد في المؤسسات يبدو مشرقا ومشجعا وذو أهمية وفائدة كبيرتين والتي تقابلها، بطبيعة الحال سلبيات لا يمكن تجاهلها، ولكنها لا تقلل من الأهمية العملية لهذا النمط من العمل، ومن خلال الموازنة بين الإيجابيات والسلبيات، ستتضح لنا أهمية هذا النظام بصورة أكبر.

أولا-إيجابيات العمل عن بعد

أصبح العمل عن بعد في العصر الحديث أحد الخيارات المتاحة لكل من الباحثين عن عمل وكذا أصحاب العمل، نظرا للفوائد التي يحققها لكلا الطرفين بصفة خاصة، والمجتمع عامة.

1-فوائد العمل عن بعد بالنسبة للعمال

- تقليل التنقل من وإلى العمل، ما يؤدي إلى توفير المال والوقت والجهد[17].

- تحسين نوعية حياة العامل من خلال تحقيق التوازن بين متطلبات العمل ومتطلبات الأسرة، حيث يحظى العامل خلال عمله في المنزل بمزيد من الوقت مع أسرته لتلبية متطلباتهم، وإحتياجاتهم العاطفية والنفسية.

- الحد من الإجهاد والضغوط النفسية الناتجة عن العمل.

-المزيد من الإستقلالية بالنسبة للتنظيم وجدولة وقت العمل، ما يتيح توازن أفضل بين وقت العمل ووقت الراحة[18].

- يساعد العمل عن بعد المرأة العاملة في الموازنة بين واجباتها المنزلية وواجباتها المهنية دون ضغوط.

2-فوائد العمل عن بعد بالنسبة للهيئة المستخدمة

- خفض تكاليف العمل، من خلال تقليل مساحة المكاتب، وتحسين جودة العمل وزيادة الإنتاجية عن طريق تقليل التفاعلات غير الضرورية بين العمال.

- زيادة الرضا الوظيفي ما يتيح حرية أكثر في إتخاذ القرارات.

- المرونة في أنماط العمل، والمرونة في الإستجابة إلى تحديات المنافسين[19].

- الاحتفاظ بالمهارات، من خلال الإستمرار في توظيف المؤهلين المهرة، والذين قد يتركون العمل.

- الحد من إحتمال المرض وإستخدام الإجازة المرضية.

---

[17] مايك جري، نويل هودسون، جيل جوردن، دليل العمل عن بعد، المرجع السابق، ص 43.

[18] جامعة الملك عبد العزيز، العمل عن بعد، المرجع السابق، ص 24.

[19] مايك جري، نويل هودسون، جيل جوردن، دليل العمل عن بعد، المرجع السابق، ص 43.

- الإســتعانة بكوادر مميزة، يمكن الإعتماد عليها من أي مدينة داخل الدولة وفي أي وقت مادام هناك آلية جيدة للتواصل ومزود لخدمة العمل عن بعد يمكن الإعتماد عليه بكفاءة[20].

3-فوائد العمل عن بعد بالنسبة للمجتمع والبيئة

- إنعاش الإقتصاد، بتوفير الأموال اللازمة لإنشاء المباني والمكاتب الإدارية، وترشيد إستهلاك الطاقة بكل أنواعها وتوفير مبالغ كبيرة لرواتب العاملين، مما يساعد في توفير الكثير من أموال الدولة.

- تقليل نســبة البطالة وتكافؤ فرص العمل، بتوظيف عدد كبير من الكوادر الوظيفية في المنزل وهذا يســاعد بصورة كبيرة على تقليل نسبة البطالة.

- مساعدة ذوي الإحتياجات الخاصة وأصحاب الإعاقة في العثور على مناصب عمل والإندماج في عالم الشغل، طالما أن العمل يؤدى من المنزل ولا يتطلب الحركة والتنقل[21].

- تخفيض مستويات تلوث الهواء والضوضاء الناجمين عن الإزدحام.

- تخفيف الإختناقات المرورية والإقتصــاد في الوقود، من خلال قيام العامل بالعمل في منزله، أو في مكان قريب منه، دون حاجة إلى التنقل للوصول إلى مكان العمل المعتاد.

- يســاعد العمل عن بعد في تصــريف الأعمال في حالة الطوارئ والظروف الإســتثنائية، مثلما حدث في جائحة كورونا كوفيد-19، فهو يضمن الإستمرارية في تقديم الخدمات عن بعد بواسطة وسائل الإتصال المختلفة بعيدا عن إنتشار الوباء والعدوى.

ثانيا-سلبيات العمل عن بعد

في مقابل الفوائد التي يقدمها العمل عن بعد في شــتى المجالات، وعلى كل الأصــعدة إلا أنه لا يخلو من العيوب، قد تجعل العامل يفضل القيام بمهامه في مكان العمل التقليدي، والتي نجملها فيما يلي:

1-مساوئ العمل عن بعد بالنسبة للعمال

- عدم ثبات العمل وبالتالي عدم ثبات الدخل، فأحيانا ليس بمقدور الفرد العثور على المشــروع المناســب لفترة طويلة، علاوة على فقدان مزايا التوظيف الدائم من التأمينات والمعاشات والإجازات المدفوعة[22].

- عدم وجود ترقيات أو حوافز، لأن هذا النوع يؤدي إلى غياب التنافس، ما ينعكس على المردود المالي للعامل بسبب أن العمال في مكان العمل يسهل على صاحب العمل مراقبتهم وتقييمهم بشكل يومي.

---

[20] علي رزق نجم، قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية، المرجع السابق، ص 26.

[21] نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد، المرجع السابق، ص 207.

[22] بوسحبة جيلالي، العمل عن بعد بين حتمية الوضع الراهن وضرورة حماية مناصب العمل، المرجع السابق، ص 166.

- عدم وجود حجم ساعي ثابت ومحدد، ما قد يضطر العامل عن بعد أن يعمل لساعات طويلة دون مقابل.

- يتطلب أسلوب العمل عن بعد معايير أساسية أو تعليم فوق المتوسط حتى يستطيع العامل الإندماج في هذه البيئة العملية ويكون قادرا على المنافسة.

- الهامشية ما يؤدي إلى دعم أدنى لتنمية الفرد[23].

- نقص الرقابة أو إنعدامها يقلل من درجة إلتزام العامل في أداء المهام عندما يمارس عمله من المنزل دون رئيس سلمي.

- يؤدي قيام العمال بمهامهم، كل منهم حلى حدا ومن مكان مختلف عن الأخر إلى صعوبة إندماجهم مع بعضهم البعض، ويقلل من إمكانية إنجاز العمل بشكل متعاون كفريق واحد[24].

2-مساوئ العمل عن بعد بالنسبة للمؤسسة

- إرتفاع تكاليف ونفقات إعداد وتجهيز المنزل ليصبح مهيأ للعمل عن بعد.

- يضعف روح التنافس بين الموظفين وقلة تعزيز الإنتاجية والتي بدورها تنعكس على أداء المنظمة.

- ارتفاع تكاليف التدريب وإعادة التأهيل[25].

- عدم ملاءمة العمل عن بعد لكافة النشاطات والأعمال، فقد يساعد هذا الأسلوب من العمل في بعض الأعمال النظرية التي يمكن تنفيذها وانتقالها إلكترونيًا، أما الأعمال العضلية والجسدية فمن غير الممكن تنفيذها بواسطته.

- حدوث تغيرات في الهيكل التنظيمي للمنظمة عند عدم توفر رقابة وإشراف مباشر على العمال يدفع لتقليل تشعبات الهيكل التنظيمي الخاص بالمنشأة[26].

- إستعمال تكنولوجيا المعلومات والإتصال يطرح إشكالية الأمن والحماية من الإختراقات الحاسوبية، فالبيئة الرقمية يمكن أن تكون ذات مخاطر ويمكن التقليل منها باتخاذ التدابير اللازمة.

3-مساوئ العمل عن بعد بالنسبة للمجتمع

[23] جامعة الملك عبد العزيز، العمل عن بعد، المرجع السابق، ص 24.

[24] تسنيم كامل أحمد أبو ماضي، تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة التحديات والمستقبل "دراسة تطبيقية على الشركات التجارية العاملة في قطاع غزة"، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2015، ص 20.

[25] جامعة الملك عبد العزيز، العمل عن بعد، المرجع السابق، ص 24.

[26] تسنيم كامل أحمد أبو ماضي، تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة التحديات والمستقبل، المرجع السابق، ص 19.

- الإضـرار بالعمالة الوطنية كون العمل عن بعد يسـمح بالتعاقد مع عمال أجانب، وهو ما قد يزيد من معدلات البطالة على المستوى المحلي[27].

- زيادة الفروق الإجتماعية وزيادة الفجوة بين الجنسين[28].

ويمكن القول مما سبق أن للعمل عن بعد من إيجابيات تساهم في أداء الأعمال وتنفيذها بالوقت والجودة المطلوبين، وله وجه سـلبي يحد من قدرة الهيئة المسـتخدمة على تنفيذه لمدة طويلة إلا في حال تم وضـع خطط إستراتيجية لتجاوز السلبيات والحد منها سواء أكانت متعلقة بالعامل أم بالشركة أم بالمجتمع.

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لعلاقة التبعية في عقد العمل عن بعد

إن مناط البحث في مســألة التبعية في عقد العمل عن بعد، هو معرفة التكييف القانوني لهذا العقد والخانة التي يدرج فيها، إن كان عقد عمل يشابه عقود العمل التقليدية، وبالتالي فهو يخضع لقانون العمل، أو إن كان نوعا من العقود المسـماة التي يجب أن يخصـها المشـرع بإسـم معين، وينظم أحكامها تنظيما دقيقا، أو إن كان من العقود غير المسـماة لقلة تداولها وعدم شـيوعها، والتي لم يتطرق المشـرع إلى تنظيمها بأحكام خاصـة لكونها عقدا إستثنائيا عارضا.

وباعتبار أن التبعية عنصـرا أسـاسـيا ورئيسـيا في عقد العمل التقليدي، تمارس مباشـرة من خلال إشـراف صـــاحب العمل على العامل وتوجيهه والرقابة عليه، فكيف يمكن تطبيق التبعية التقليدية في عقد العمل عن بعد، وقبل الخوض في ذلك لابد من التعرض لمضمون التبعية بصفة عامة.

المطلب الأول: مضمون فكرة التبعية في علاقة العمل

تتمثل التبعية في عقد العمل في إرتباط شـخصـين، يتعهد أحدهما وهو العامل بأداء العمل تحت إدارة وإشـراف رب العمل والخضـوع والإلتزام بتعليماته، ومتى كان العامل مسـتقلا عن إدارة أو إشـراف هذا الأخير فإن العقد لا يعتبر عقد عمل، لذاك وجب تعريف رابطة التبعية، وبيان أنواعها.

أولا-تعريف التبعية في علاقة العمل

باسـتقراء أحكام قانون علاقات العمل، نجد أن المشـرع الجزائري لم يعرف عنصـر التبعية في عقد العمل، ولكنه إعتبرها إحدى مكونات قيام علاقة العمل بين العامل والمســتخدم، حيث نصــت المادة 08 فقرة 02 من القانون 90-11، على أنه"...وتقوم هذه العلاقة، على أية حال، بمجرد العمل لحســاب مســتخدم ما..."، وبالتالي فقد ترك أمر تعريفها للفقه.

[27] نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد، المرجع السابق، ص 207.

[28] جامعة الملك عبد العزيز، العمل عن بعد، المرجع السابق، ص 23.

عرف الأســتاذ أحمية ســليمان التبعية بأنها ســلطة الإشــراف والإدارة والرقابة التي يخضــع لها العامل، باعتبارها إحدى الحقوق الأساسية التي يمنحها عقد العمل لصاحب العمل، ويلزم العامل بالإمتثال لها في الحدود المسموح بها قانونا[29].

كما تعرف التبعية بأنها العلاقة القائمة بين العامل والمسـتخدم، التي تحددها أحكام وشـروط عقد العمل المبرم بينهما، الذي بموجبه يمنح الحق للمســتخدم في توجيه العامل أثناء أدائه لعمله، ومراقبته، وله الحق في إصـــدار أوامر وتعليمات، والعامل يكون من جهته ملزما بتنفيذ هذه التعليمات طبقا لما هو وارد في عقد العمل ويخضع له ويكون تحت تصرفه، وهذه الطاعة تكون دائما في إطار قانوني وفي إطار الأعراف المهنية[30].

نسـتنتج من خلال ما سـبق أن رابطة التبعية تقتضي قيام العامل بالعمل لحساب المستخدم، وخضوعه لإشراف وإدارة وأوامر هذا الأخير، وتعرضه للعقاب في حالة ما إذا بدر منه أي تقصير أو إقترافه لخطأ في الخدمة، وبالتالي عدم تمتع العامل بأي نوع من الإستقلالية اتجاه صاحب العمل.

ثانيا-أنواع التبعية في علاقة العمل

تتخذ التبعية في عقد العمل صورتين مختلفتين، حيث يرى جانب من الفقه أن التبعية هي علاقة خضوع كلية أو جزئية من العامل للمســتخدم، والذي يحق له تســليط العقوبات على العامل إذا خالفه (التبعية القانونية)، ويقر جانب آخر من الفقه بأن الهدف من التبعية في عقد العمل هو حصـول العامل في نهاية عمله على الأجر الذي يعتبر المورد الوحيد لمعيشته (التبعية الإقتصادية).

1-التبعية القانونية

يقصــد بالتبعية القانونية هيمنة رب العمل أثناء تنفيذ العقد على نشــاط العامل، حيث تتجســد في حق الأول في توجيه الثاني وملاحظته أو رقابته أثناء قيامه بالعمل، والتزام هذا الأخير بإطاعته في هذا التوجيه والإمتثال له في تلك الملاحظة أو الرقابة، كما تظهر في الجزاء الذي يوقع المســتخدم على العامل عند المخالفة[31]، وتتفاوت صــور التبعية القانونية في قوتها بحســب إمكانيات صــاحب العمل في اســتعمال ســلطته وتباين وجوه نشاط العامل إلى تبعية فنية وتبعية تنظيمية[32].

أ-التبعية الفنية

مقتضــاها أن تبعية العامل لا تتحقق إلا في حالة خضــوعه لتوجيه وإشــراف كامل أو شــبه كامل من المستخدم في المسائل الفنية الدقيقة للعمل الذي يؤديه، حيث تتطلب من صاحب العمل أن يكون ملما بالأصول

---

[29] أحمية سليمان، التنظيـم القانوني لعلاقة العمل في التشريـع الجزائري، علاقة العمل الفرديـة، طبعة2002، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 33.

[30] سعيد طربيت، دروس في مادة قانون العمل والضمان الإجتماعي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر،2019، ص ص 21-22.

[31] محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1982، ص 488.

[32] محمد حسين منصور، قانون العمل، طبعة01، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2010، ص 89.

الفنية للعمل، ومتواجدا في مكان العمل وســط عماله[33]، وتظهر هذه التبعية خاصــة في الأعمال الصــناعية، كصــاحب الورشــة الميكانيكية الذي يعمل بنفســه في ورشــته يراقب العمال لديه، ويوجههم في أدائهم لأعمالهم ويتدخل كلما وجدت ضرورة للتدخل.

نستنتج من ذلك أن التبعية الفنية كصورة من صور التبعية القانونية تقوم على عنصرين جوهريين هما:

- إلمام المستخدم بأصول المهنة التي يؤديها العامل لمصلحته.
- الإتصــال المباشــر بين صــاحب العمل والعامل، والذي يتجســد في متابعة الأول للثاني في كل دقائق وجزئيات العمل التي يقوم به العامل لصالحه.

ما يؤخذ على التبعية الفنية أنه لا يمكن العمل بها في المؤســســات الكبيرة التي يكثر فيها عدد العمال، أين تتنوع أعمالهم وتتعدد تخصصاتهم.

ب-التبعية التنظيمية

وتســمى أيضــا الإدارية، وفيها يكتفي المســتخدم بالإشــراف على الظروف الخارجية للعمل، كتحديد وقت العمل ومكانه، دون التدخل في العمل من الناحية التقنية، ويكون ذلك من خلال التنظيمات واللوائح الداخلية التي يضــعها المســتخدم، وهذه التبعية لا تتطلب إلمام المســتخدم بكل مجريات العمل، بل يكتفي بالإشــراف التنظيمي فقط[34].

تمنح التبعية التنظيمية صــاحب العمل حق الإدارة دون الخوض في ظروف الداخلية للعمل، وبذلك فهي تصلح لإدارة وتسيير المؤسسات الكبيرة.

2-التبعية الإقتصادية

يقصـد بالتبعية الإقتصـادية في عقد العمل، إعتماد العامل كليا على الأجر الذي يتقاضـاه من رب العمل لتوفير ما هو ضروري لمعيشته ومعيشة أسرته، ما يجعل العامل تابعا إقتصاديا للمستخدم، حيث يستحوذ هذا الأخير على كل نشـاط وجهد العامل أثناء قيامه بعمله، فلا يترك له مجال للعمل في مكان آخر وهذا ما يعبر عنه بعدم ازدواجية الوظيفة[35].

يتضح لنا مما سبق أن التبعية الإقتصادية تقوم على عنصرين أساسيين هما:

- إعتماد العامل على الأجر الذي يقدمه المستخدم باعتباره موردا وحيدا لرزقه.

[33] محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 89.

[34] سعيد طربيت، دروس في مادة قانون العمل والضمان الإجتماعي، المرجع السابق، ص 23.

[35] أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 35.

- إستئثار المستخدم بنشاط العامل وجهده، حينما يكرس العامل كل نشاطه خلال وقت العمل المتفق عليه لحساب صاحب العمل.

يؤدي الأخذ بنظرية التبعية الاقتصـــادية إلى مد الحماية المقررة في قانون العمل إلى بعض الطوائف الضـعيفة كالأشـخاص الذين يعملون في منازلهم لحســاب الغير، مثل الحرفي الذي يعمل في منزله ويورد منتجاته بانتظام إلى صاحب العمل، فتلك الفئة رغم إستقلالها فنيا وتنظيميا عن المستخدم إلا أنها تخضع له إقتصاديا وفي حاجة ماسة للحماية[36].

المطلب الثاني: تطبيق التبعية على العمل عن بعد وحدودها

يعد البحث في مدى ملاءمة عنصـــر التبعية التقليدية مع عقد العمل عن بعد أمرا مهما، ذلك أن العمل المنجز لا يمارس تحت الإشـراف المباشـر للمسـتخدم، كما أن تطور وسـائل الإعلام والإتصـال أضـفى مزيداً من المرونة على علاقات العمل، ما مكن صاحب العمل من مراقبة العامل عن بعد[37].

ونظرا لتتعدد مجالات التدخل في الحياة الخاصة للعامل عن بعد في ظل التطور التكنولوجي الحديث، كان لابد من فرض حماية قانونية لتأمين الحياة الخاصة إزاء نظام المعالجة الالية للمعطيات ذات الطابع الشخصي، وأيضا الرقابة التي أضحت افتراضية لصاحب العمل عن طريق تقنيات حديثة[38].

أولا-مدى إتساق التبعية التقليدية مع علاقة العمل عن بعد

إن عدم تمكن المستخدم من التواصل المادي والمباشر مع العاملين لديه بأسلوب العمل عن بعد، من أجل مباشـــرة الإشـــراف عليهم وتوجيههم وفرض رقابته عليهم، يمثل أحد الأســباب التي تجعل من عنصـــر التبعية القانونية بالمفهوم التقليدي غير متناســبا مع عقد العمل عن بعد، الأمر الذي يتطلب إيجاد معيار يتخذ شــكلا جديدا من التبعية، يطلق عليه مصطلح "التبعية عن بعد"، من خلال تطوير رابطة التبعية القانونية التقليدية، وجعلها تتلاءم مع عقد العمل عن بعد، وتطبيقها بدرجة عالية من المرونة، ما يسمح بأن تحل الرقابة الإلكترونية، محل الرقابة التقليدية المباشـرة، كاستخدام صاحب العمل لكاميرات المراقبة، أو فرض سلطته في تتبع أعمال العامل عن بعد، بشكل مستمر عبر وسائل الإتصال الحديثة[39].

وفي نفس السياق يكيف الأستاذ بشاير يوسف عبد العزيز الماجد، عقد العمل عن بعد بأنه عقد عمل ذو طبيعة قانونية خاصـة ومختلفة، نظرا لتواجد عنصـر التبعية ولكن بصـورة مختلفة، ذلك أن العامل لا يخضـع للإشـراف المباشـر من طرف رب العمل، ما يجعل رقابة هذا الأخير مختلفة عن الرقابة التقليدية المباشـرة، ويمكن

---

[36] محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 88.

[37] محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد، دراسة في القانون المقارن، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، مجلد 45، عدد01، الجامعة الأردنية، الأردن، 2019، ص 249.

[38] بنور سعاد، حماية الخاصة للعامل، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران-2، الجزائر، 2017، ص 150.

[39] نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد، المرجع السابق، ص 209.

تسـميتها بالرقابة التكنولوجية المتزامنة وغير المتزامنة، وتعرف بأنها رقابة المسـتخدم على العامل في عقد العمل عن بعد رقابة مباشـرة، أو غير مباشـرة عن طريق وسـائل الإتصـال التكنولوجية، بحيث يكون معيار التبعية "تبعية تكنولوجية"، ويكون العامل مسـؤولا عن عمله ومدته أمام رب العمل، وذلك من دون الإخلال بخصـوصـية الأطراف، أو التعدي على حقوق ملكياتهم الفكرية وحقوقهم الدسـتورية، فإن تحققت هذه الرقابة التكنولوجية يمكن لنا أن نتصور وجود" معيار التبعية التكنولوجية"[40].

تتخذ التبعية عن بعد صـورا متعددة، أبرزها المراقبة الإلكترونية عبر شـبكة الأنترنيت التي تتم عن طريق البرامج مدمجة في الحاسب الرئيسي للمؤسـسـة متصلة بالحاسـب الشـخصي للعامل، كتقنية للمراقبة عن طريق الفيديو، وقد يقوم المسـتخدم بجمع المعلومات الخاصـة بالعامل عن بعد بواسـطة إجراءات آلية أو ما يعرف بنظام «télémétrie» ، ويسـمح هذا النظام بحدوث إتصـال مباشـر بين ما يقوم به العامل على أحد أجهزة الحاسب الآلي وبين الوحدة المركزية، فيتم تسجيل عمل إحصائي آلي لكل حركات العامل، فيستطيع الحاسب أن يقوم بإحصـاء معدل إنتاج كل عامل، حتى يتمكن صـاحب العمل من إتخاذ الإجراءات اللازمة اتجاه العمال المتخاذلين، كما يمكن أن تتخذ المراقبة عدة طرق كتقنية تحديد المواقع وغيرها[41].

وكمثال على الرقابة في عقد العمل عن بعد، فقد تضـمن دليل عن بعد بالإدارات العمومية في المملكة المغربية بند إلتزام الإدارة بتتبع الموظفين الذين يعملون عن بعد إلكترونيا من أجل التأكد من إلتزامهم بسـاعات العمل عن بعد المحددة، وتأدية واجباتهم وكذا مخرجات العمل[42].

ثانيا-حدود التبعية التكنولوجية في علاقة العمل عن بعد

يعتبر حق الفرد في إحترام حياته الخاصـة، لاسيما خصـوصـية المعلومات والمراسـلات من أهم الموضـوعات المرتبطة بالحقوق الأسـاسـية للفرد بصـفة عامة والعامل عن بعد بصـفة خاصـة، نتيجة للتطور التكنولوجي السـريع الذي مكن أصحاب العمل من التدخل في حياة العاملين لديهم، وبسـط رقابتهم التكنولوجية عليهم، ما جعل المواثيق الدولية والتشـريعات الوطنية تؤكد على وجوب إحترام خصـوصـية هذه البيانات والمراسـلات تجاه نظم المعالجة الإلكترونية، وفي هذا السياق نصت المادة 47 من الدستور[43] ،على أنه:

" لكل شخص الحق في حماية حياته الخاصة وشرفه.

لكل شخص الحق في سرية مراسلاته وإتصالاته الخاصة في أي شكل كانت.

---

[40] بشـاير يوسـف عبد الماجد، عقد العمل عن بعد بين فلسـفة الخصـوصـية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا، المجلة الدولية للقانون، مجلد 09، عدد04، دار نشر جامعة قطر،2020، ص 141.

[41] بارودة خالد، عجالي بخالد، خصوصية عقد العمل عن بعد، مجلة قانون العمل والتشـغيل، مجلد 05، عدد04، جامعة مسـتغانم، 2020، ص 186.

[42] وزارة الإقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة، دليل العمل عن بعد بالإدارات العمومية، المملكة المغربية، 2020، ص 10.

[43] دسـتور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشـعبية لسـنة 2020 صـادر بموجب المرسـوم الرئاسـي 20-442 المؤرخ في 30 ديسـمبر 2020 المتعلق بإصـدار التعديل الدسـتوري المصـادق عليه في اسـتفتاء أول نوفمبر 2020 في الجريدة الرسـمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جريدة رسمية عدد 82 صادر في 30 ديسمبر 2020.

لا مساس بالحقوق المذكورة في الفقرتين الأولى والثانية إلاّ بأمر معلل من السلطة القضائية.

حماية الأشخاص عند معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي حق أساسي.

يعاقب القانون على كل انتهاك لهذه الحقوق".

ولقد حدد المشـــرع الفرنســـي بعض المعايير والإجراءات لحماية الحياة الخاصـــة للعامل عن بعد في المادة L.1222-9، فألزم المستخدم بالتنصيص على هذا النوع من العمل في الإتفاقية الجماعية أو في لائحة بعد إســتشـــارة اللجنة الإجتماعية والإقتصـــادية، وفي حالة غيابهما وجوب تدوين إتفاق العمل عن بعد المبرم بين صاحب العمل والعامل بأي وسيلة كانت، مع ضرورة تحديد طرق ضبط أوقات العمل أو كيفية توزيعه، وتحديد الفترات الزمنية التي يمكن لصاحب العمل خلالها الإتصال بالعامل عن بعد[44].

وتماشيا مع تم ذكره نرى أنه من الضروري قيام صاحب العمل بإعلام العامل لديه بصيغة العمل عن بعد بالمعطيات التي سوف يتم تجميعها عنه بواسطة التقنية المتفق العمل بها، وتسجيلها وتدوينها، إضافة إلى توضيح سبب التسجيل، حتى نتمكن من الموازنة بين سلطة المستخدم في الإشـراف والرقابة على العامل من جهة، وحق الثاني في الخصوصية المكفولة دستوريا من جهة أخرى، ومعرفة ما إذا كانت المعطيات التي تم تجميعها تدخل في حدود التبعية عن بعد للمستخدم، أم أنها تشكل تعديا على خصوصية العامل، مثل مراقبة صاحب العمل لمكان العامل بواسطة التقنية المرئية، ومواقع دخول التصفح الإلكتروني، ومراقبة البريد الإلكتروني، خصوصا إذا كان العامل يستخدم أحد أجهزة العمل، ومعرفة أيضا مدى إمتداد هذه الرقابة إلى متابعة أنشطة العامل وتحركاته على جهاز العمل حتى بعد ساعات العمل، والإطلاع على المكالمات والرسائل الشخصية للعامل المرسلة من جهاز العمل.

وفي هذا الشأن صدر حكم شهير عن محكمة حقوق الإنسان الأوروبية بتاريخ 05 سبتمبر 2017، في قضية (*Bărbulescu v. Romania* (Grand Chamber–judgment, Application 08/61496) حيث أقرت المحكمة بحق رب العمل في مراقبة موظفيه، لكنها رفضت رفضا قاطعا تجسس صاحب العمل على العامل، ومما جاء في حيثيات الحكم الصادر من الغرفة الكبرى لدى المحكمة الأوروبية، والتي تتكون من17 قاضيا، وهي أعلى سلطة في المحكمة الأوروبية لحقوق الإنســـان" تعليمات رب العمل لا يمكن أن تلغي حق التصـرف بالحياة الخاصـــة إجتماعيا في مكان العمل"[45].

---

[44] بارودة خالد، عجالي بخالد، خصوصية عقد العمل عن بعد، المرجع السابق، ص 187.

[45] تتلخص وقائع القضية في أن رب العمل طلب من الموظف إنشاء قاعدة بيانات لإستخدامها في الرد على إستفسارات العملاء، حيث تضمن عقد العمل منع الموظفين من إستخدام أدوات الشـركة لأغراض شخصية، وفي أثناء مراقبة المستخدم لإتصالات الموظف، ووجد أنه يستخدمها لأغراض شخصية، فقام بإصدار نسخة مطبوعة من إستخدامه الشخصي (وسائل التواصل الإجتماعي)، وبناء عليه تم فصل العامل، والذي قام برفع دعوى فصل تعسفي لانتهاك صاحب العمل حقه في الخصوصية، فقضت المحكمة الرومانية بأن صاحب العمل يحق له مراقبة استخدام أجهزة الحاسوب الخاصة بالعمل للتأكد من أنها تستخدم فقط لأسباب مهنية، وذلك شريطة إعلام العامل بهذه المراقبة قبل البدء بها علما نافيا للجهالة، وذلك ما أيده حكم المحكمة الأوروبية أول درجة، ولكن جاء حكم الاستئناف ليقضي بعدم جواز =

وضـمانا لحق العامل في إحترام حياته الخاصـة ضـد أي إنتهاكات قد تطالها جراء إسـتخدام الوسـائل التكنولوجية الحديثة لمراقبة أداء العمال عن بعد، على المسـتخدم مراعاة مبدأ الأمانة في علاقات العمل من حيث إعلام العمال بتقنيات المراقبة كما أسلفنا الحديث، مع منح العامل الحق في الإعتراض على المعلومات التي تتعلق به وتكون محلا لمعالجة آلية، بهدف التأكد من أن هذه المعلومات لا يمكن أن تطول حياته الخاصـة[46]، فضلا عن سرية هذه المعلومات في تخزينها وحق العامل في الإطلاع عليها، تعديلها، تكملتها، تحديثها أو محوها إذا كانت هذه البيانات غير صحيحة أو غامضة أو تغيرت، أو كانت بيانات غير مصرح بها قانونا بتجميعها.

خاتمة

كان للثورة التكنولوجية في العصـر الحديث تأثيرا كبيرا في جميع جوانب حياة الفرد، ومن ضـمنها مجال العمل عن بعد، الذي يعد أسـلوبا حديثا في عالم الشـغل، يوفر المرونة والفعالية في الأداء، حيث إتفقت جل تعريفات هذا النمط من العمل على ضرورة أن يتوفر فيه عنصرين أساسيين وهما أداء العمل خارج المقر المعتاد للهيئة المستخدمة، وإستخدام الإتصالات والمعلوماتية في إنجاز المهام.

لنظام العمل عن بعد جوانب إيجابية كثيرة تصـب في مصـلحة كل من العامل وصـاحب العمل والمجتمع، كما له بعض السلبيات التي لا تكاد تذكر، ولعل أبرز خدمة قدمها للعالم إستمرارية أداء الأعمال من المنزل في ظل الظروف الإستثنائية التي فرضتها جائحة كورونا.

تمثل رابطة التبعية العنصر الجوهري والأساسي في عقد العمل التقليدي، وهي تنقسم إلى قسمين تبعية إقتصـادية وتبعية قانونية، ولقد أدى تطوير هذه الأخيرة وتطبيقها بدرجة عالية من المرونة في عقد العمل عن بعد، فأصبحت الرقابة فيها إلكترونية، وتغيرت تسميتها إلى تبعية عن بعد، أو تبعية تكنولوجية.

تقتضي التبعية عن بعد إحترام حياة الخاصـة للعامل، لاسيما خصـوصـية معلوماته ومراسلاته، لذلك يجب وجب عل أصحاب العمل إعلام العاملين لديهم بأسلوب العمل عن بعد بالمعطيات التي سوف يتم تجميعها عنهم، وتسجيلها وتدوينها، ضمانا لحقهم في إحترام حياتهم الخاصة ضد أي إنتهاكات قد تطالها جراء إستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة لمراقبة أداء العمل عن بعد.

ومن أجل الرقي أكثر بعلاقة العمل عن بعد التي أضـحت واقعا لا يمكن إنكاره أو الإسـتغناء عنه في ظل الغزو التكنولوجي في مختلف المجالات، نقدم التوصيات التالية:

- ينبغي على المشرع الجزائري تنظيم وحماية العمل عن بعد في إطار علاقات العمل بنصوص قانونية.

= المراقبة إطلاقا، نقلا عن بشاير يوسف عبد الماجد، عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا، المرجع السابق ص ص 147-148.

[46] بنور سعاد، حق العامل في إحترام حياته الخاصة في مواجهة مخاطر التكنولوجية الحديثة، مجلة قانون العمل والتشغيل، مجلد 02، 01، جامعة مستغانم، 2017، ص 181.

- يجب على منظمة العمل الدولية سـن إتفاقية دولية بشـأن تنظيم العمل عن بعد لإمكانية إقترانه بعنصـر أجنبي حماية لحقوق العاملين عن بعد، لاسيما المتواجدين في دولة أخرى غير دولة الهيئة المستخدمة.

- مراجعة الأحكام التشـريعية المتعلقة بالأمن المعلوماتي، قصـد تحقيق مزيد من الثقة بالمعاملات الالكترونية، وذلك من خلال توفير البنية التحتية لشبكة المعلومات الإلكترونية وتدعيمها.

- الإعتماد على معيار التبعية عن بعد أو التبعية التكنولوجية في تكييف عقد العمل عن بعد.

- يجب على المسـتخدم التصـريح الدقيق بالمعلومات التي يتم جمعها عن العامل، وبيان كيفية اسـتخدامها، والغرض من جمعها.

- إقتصـار المراقبة الشـخصـية في مقر العمل على حدود العمل، وقياس مهنيته وجودته فقط، وحظر إمتدادها لشخص العامل.

-تكوين مفتشـي العمل في مجال تكنولوجيا الإعلام والإتصـال، حتى يتسـنى لهم مراقبة علاقات العمل عن بعد، وهو ما يمثل ضمانة لحقوق العاملين بهذه الصيغة من عقود العمل.

قائمة المراجع:

النصوص القانونية:

الدساتير:

دسـتور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشـعبية لسـنة 2020 صـادر بموجب المرسـوم الرئاسي 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جريدة رسمية عدد 82 صادر في 30 ديسمبر 2020.

النصوص التشريعية:

القانون 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل،معدل ومتمم، جريدة رسـمية عدد 17 صـادر في 25 أبريل 1990، معدل ومتمم.

النصوص التنظيمية:

1. المرســوم التنفيذي 97-474 المؤرخ في 08 ديســمبر 1997 المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، جريدة رسمية عدد 82 صادر في 14 ديسمبر 1997.
2. المرســوم التنفيـذي 20-69 المؤرخ في 21 مـارس 2020 المتعلق بتـدابير الوقـايـة من انتشـــار وبـاء فيروس كورونا(كوفيد-19) ومكافحته، جريدة رسمية عدد 15 صادر في 21 مارس2020.

<u>الكتب:</u>

1. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصـري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصـرية العامة للكتاب، مصر، 1982.
2. مايك جري، نويل هودســون، جيل جوردن، دليل العمل عن بعد، ترجمة عمر عبد الرحمان العيسـى،الإدارة العامة للطباعة والنشر بمعهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية،2001.

3. أحمية سليمان، التنظيـم القانوني لعلاقة العمل في التشريـع الجزائري، علاقة العمل الفرديـة، طبعة2002، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
4. محمد حسين منصور، قانون العمل، طبعة01، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2010.
5. سـعيد طربيت، دروس في مادة قانون العمل والضـمان الإجتماعي، دار هومة للطباعة والنشـر والتوزيع، الجزائر،2019.

المقالات:

1. بنور سـعاد، حق العامل في إحترام حياته الخاصـة في مواجهة مخاطر التكنولوجية الحديثة، مجلة قانون العمل والتشغيل، مجلد 02، 01، جامعة مستغانم، 2017.
2. نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصـطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بعد"دراسـة مقارنة"، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد الثامن عشر، العدد الأول، الأردن،2018.
3. محمد عبد الحفيظ المناصـير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد، دراسـة في القانون المقارن، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، مجلد 45، عدد01، الجامعة الأردنية، الأردن، 2019.
4. بكار فتحي، بوشـريعة فاطمة، إسـتراتيجية العمل عن بعد نقص في التشـريع وفي الممارسـة، مجلة حوليات جامعة الجزائر1، المجلد 34، العدد03، 2020.
5. بارودة خالد، عجالي بخالد، خصـوصـية عقد العمل عن بعد، مجلة قانون العمل والتشـغيل،مجلد 05، عدد04، جامعة مستغانم، 2020.
6. بشاير يوسف عبد الماجد، عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا، المجلة الدولية للقانون،مجلد 09، عدد04،دار نشر جامعة قطر،2020.
7. بوسـحبة جيلالي، العمل عن بعد بين حتمية الوضـع الراهن وضـرورة حماية مناصـب العمل(جائحة كورونا فيروس كوفيد-19 نموذجا)، مجلة قانون العمل والتشغيل، مجلد 06، عدد01، جامعة مستغانم، 2021.

الرسائل والمذكرات:

الرسائل:

بنور سعاد، حماية الخاصة للعامل، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة وهران-2، الجزائر، 2017.

المذكرات:

1. تسـنيم كامل أحمد أبو ماضـي، تقييم تجربة العمل عن بعد في قطاع غزة التحديات والمسـتقبل "دراسـة تطبيقية على الشـركات التجارية العاملة في قطاع غزة"، مذكرة ماجسـتير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2015.
2. علي رزق نجم، قابلية خريجي الجامعات للعمل عن بعد وعلاقته بالإنتاجية، مذكرة ماجسـتير في الإقتصـاد الكلي، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية،جامعة الأزهر، غزة، 2018.
3. علا عيسـى محمود الخطيب، أثر تطبيق العمـل عن بعـد على إنتـاجيـة الموظفين في القطـاع الهنـدسـي (الإستشارات والتصميم الهندسي) في الأردن خلال جائحة كوفيد-19، رسالة لنيل درجة ماجستير في الأعمال الالكترونية، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن،2021.

الوثائق

1. منظمة العمل الدولية، العمل عن بعد خلال جائحة كوفيد-19 وما بعدها، دليل عملي، ترجمة بسام ابو الذهب لصالح المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، سوريا،2020.
2. وزارة الإقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة، دليل العمل عن بعد بالإدارات العمومية، المملكة المغربية، 2020.
3. جامعة الملك عبد العزيز، العمل عن بعد، سلسلة دراسات نحو مجتمع المعرفة، الإصدار12، مركز الإنتاج الإعلامي، جدة، 1428هـ.

دور النقابات في تطوير الكفاءات العمالية في ظل البيئة الرقمية

Title Line15

الدكتورة/ حبيبة لوهاني
الدكتور/ أحمد اوي
كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الحاج لخضر باتنة1 الجزائر.

ملخص:

تعمل النقابة على تحقيق عدة غايات أهمها نشر الوعي بين طبقة العمال، ودعم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافهم، ورفع المستوى الثقافي للعمال وذلك بإقامة دورات تنمية بشرية، ورفع الكفاءة المهنية بتدريبهم وتطوير مستواهم المهني مواكبة للتطورات العالمية، ومشاركة العمال في مناقشة الشأن العام في مجال اختصاصاتهم، وتبادل الخبرات من خلال المشاركة في المؤتمرات الدولية والإقليمية الخاصة، ولكي يكتمل دور النقابات لا بد من تدريب العمال في مجال تقنيات البيئة الرقمية لتمكينهم من المشاركة والمساهمة في إدارة شؤونهم وشؤون المؤسسة، حيث أنه في ظل التطورات التكنولوجيا التي شهدها عالمنا المعاصر خاصة منها الحاصلة في البيئة الرقمية وهي بيئة يكون اتصال المستفيد منها بوسائل إلكترونية مخصصة لهذا الاستخدام، وذلك باستخدام تقنيات وإستراتيجيات، وطرق معينة لمعالجة المعطيات أو المعلومات التي يبحث عنها، غير أن الفئات العمالية تختلف قدراتها الفكرية والمعرفية في هذا المجال، الأمر الذي يستدعي توسيع وتطوير دور النقابات التثقيفي، والاجتماعي لتطوير قدرات العمال في مجال البيئة الرقمية، وللوقوف على واقع دور النقابات في تطوير الكفاءات العمالية في مجال البيئة الرقمية.

الكلمات المفتاحية: النقابة، الرقمنة، الكفاءة، التعليم، التوعية.

Abstract

The union works to achieve several goals, the most important of which are spreading awareness among the workers' class, supporting the union organization and achieving their goals, raising the cultural level of workers by conducting human development courses, raising professional competence by training them and developing their professional level in line with global developments, and the participation of workers in discussing public affairs in their field of specializations. And exchanging experiences by participating in international and regional conferences. In order to complete the role of unions, workers must be trained in the field of digital environment technologies to enable them to participate and contribute to managing their affairs and the affairs of the institution, as in light of the technological developments that our contemporary world has witnessed, especially those in the environment. Digital, which is an environment in which the beneficiary can communicate with electronic means dedicated to this use, using certain techniques, strategies, and methods for processing the data or information he is looking for. To develop the capabilities of workers in the field of the digital environment, and to find out the reality of the role of trade unions in developing global competencies Finance in the digital environment.

Keywords: Syndication, digitization, competence, education, awareness.

ملتقـــى وطني حول: عصرنة علاقات العمل في ظل التحول الرقمي: التحديات والرهانات

مقدمة

تعد النقابة من بين أهم مؤسـسـات المجتمع المدني بإعتبارها تنظيم مهني إختياري للعمال تجمعهم مصالح إقتصادية، إجتماعية، وأخرى سياسية وطبيعة مهنية وحرفية أو صناعية محددة غايتها الأساسية تحسين الظروف المعيشية لأعضائها والدفاع عن حقوقهم ومصالحهم وفق البرامج والأهداف المرسوم لها، يتجسد دور النقابات من خلال السلوك الاجتماعي للفرد داخل الجماعة لاسيما منها في ظل البيئة الرقمية، فالدور يضطلع بمجموعة من الخدمات، والحوافز التي تحرك الفرد لتجد إرضائها من خلال أدائه، مثلما أن دور الفرد في الجماعة يعتمد على أدوار جميع الأفراد الآخرين، فيتغير تبعا لتغيرها، ومن ثم فإن النقابات تؤدي أدوار متعددة حتى تصل إلى تحقيق أهدافها وغاياتها المرجوة، عبر مجموعة من المبادئ العامة والأسس التي تنتهجها لتحسين أدائها، فالمساواة بين العمال وحرية الانضمام من بين أهم المرتكزات التي ترتكز عليها النقابات، بحيث يشعر العمال عند الانضمام إلى هذه التنظيمات بحرية ومساواة وعدالة في تحسين ظروفهم على جميع المستويات، وبذلك فالنقابات تعمل على تحقيق عدة غايات أهمها نشر الوعي بين طبقة العمال، ودعم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافهم، ورفع المستوى الثقافي للعمال وذلك بإقامة دورات تنمية بشرية، ورفع الكفاءة المهنية بتدريبهم وتطوير مستواهم المهني مواكبة للتطورات العالمية، ومشاركة العمال في مناقشة الشأن العام في مجال اختصاصاتهم، من خلال مناقشة مشروعات وخطط التنمية التي تقوم بها الدولة في كل المجالات، تبادل الخبرات من خلال المشاركة في المؤتمرات الدولية والإقليمية الخاصة، ولكي يكتمل دور النقابات لا بد من تدريب العمال في مجال تقنيات البيئة الرقمية لتمكينهم من المشاركة والمساهمة في إدارة شؤونهم وشؤون المؤسسة، حيث أنه في ظل التطورات التكنولوجيا التي شهدها عالمنا المعاصر خاصة منها الحاصلة في البيئة الرقمية وهي بيئة يكون اتصال المستفيد منها بوسائل إلكترونية مخصصة لهذا الاستخدام، وذلك باستخدام تقنيات وإستراتيجيات، وطرق معينة لمعالجة المعطيات أو المعلومات التي يبحث عنها، غير أن الفئات العمالية تختلف قدراتها الفكرية والمعرفية في هذا المجال، الأمر الذي يستدعي توسيع وتطوير دور النقابات التثقيفي، والاجتماعي لتطوير قدرات العمال في مجال البيئة الرقمية، وتزداد أهمية النقابات مع نمو وتطور الوعي الثقافي، وهي تهدف دائما إلى تحقيق شروط وظروف العمل الملاءمة مهنيا، واجتماعيا، وثقافيا...، وغيرها من نواحي الحياة، ومن ثم تطرح إشكالية مفادها: **فيما تتمثل أدوار النقابات لرفع كفاءات ومستويات العمال في مجال البيئة الرقمية؟**

وللوقوف على واقع دور النقابات في تطوير الكفاءات العمالية في مجال البيئة الرقمية، نتناول هذه الورقة البحثية من خلال مبحثين، نتناول في:

المبحث الأول: التأصيل النظري لمفهوم النقابة في مجال البيئة الرقمية،

وفي المبحث الثاني: آليات عمل النقابة في تطوير الكفاءات العمالية في مجال البيئة الرقمية.

المبحث الأول: التأصيل النظري لمفهوم النقابة في مجال البيئة الرقمية

تعتبر الحركة النقابية مذهب تغييري جذري يســتهدف إحداث التغيير الإشــتراكي في المجتمع لا عن طريق الإسـتيلاء على الدولة ومؤسـسـاتها، كما جاء في المذاهب الإشـتراكية والشـيوعية، بل عن طريق إسـتيلاء العمال وسيطرتهم على وسائل الإنتاج والتوزيع المتبادل، وتسيير المصانع ووحدات الإنتاج والعمل مجالس عمالية نقابية، بحيث ترتبط هذه المجالس الحاكمة مع بعضـها البعض عن طريق إتحاد عام ينسـق نشـاطه العام[1]، وللوقوف على واقع مفهوم النقابات نتناول أولا مفهوم النقابات، ثم نتناول الحرية النقابية بين النصوص الدولية والوطنية.

المطلب الأول: مفهوم النقابة

النقابة من المفاهيم الاجتماعية التي تحتاج إلى تحليل ووصــف للإحاطة به من جميع جوانبه، الأمر الذي يتطلب منا تعريف النقابة أولا وتمييزها عن باقي المفاهيم المشابهة، ثم التعرض إلى مبادئها، وأهدافها، وتصنيفاتها.

الفرع الأول: تعريف النقابة

لفظ "نقابة" في اللغة مشــتق من لفظ "النقيب"، بمعنى ســيد وعريف القوم وجمعها "نقباء" أي شــاهد القوم الشخص الذي ينقب عن أحوال قومه بمعنى يفتش في شـؤونهم، ويستدل أخبارهم، والنقيب كل من يعرف دخيلة قومه ويسـتدل عن مناقبهم"[2]، كما نجد أيضـا في المعنى اللغوي للنقابة بكسـر النون تعني: "جماعة مؤلفة من أصـحاب الفتوى أو المهن للدفاع عن حقوقهم المشـتركة"، وأيضـا هي: "جماعة تختار لرعاية شـؤون طائفة، منهم النقيب ووكيله وغيرهما"، والنقيب كبير القوم المعني بشـؤونهم[3]، وأيضـا ورد لفظ النقيب في القرآن الكريم في قوله عز وجل: "**وَلَقَدْ أَخَذَ اللَّهُ مِيثَاقَ بَنِي إِسْــرَائِيلَ وَبَعَثْنَا مِنْهُمُ اثْنَيْ عَشَــرَ نَقِيبًا** "[4]، أي كبير القوم المعني بشؤونهم، الأمين الضامن على القوم.

أما المعنى الاصطلاحي للحركة النقابية يقتصر على الفعاليات، والنشاطات التي تقوم بها النقابات في الجهة الصـناعية بالدرجة الأولى وفي قضـايا اقتصـادية لحماية مصـالح أعضـائها في علاقات العمل، أي حث السـلطات الحكومية على إصـدار قوانين العمل والضـمان الاجتماعي[5]، فمصـطلح النقابية هو مصـطلح فرنسـي الأصـل (Syndicalisme) ويعني حركة النقابات العمالية، ويستخدم المصطلح في معنيين أساسين، هما: حركة تذهب إلى

---

[1]- عبد الوهاب الكيالي، **موسوعة السياسة**، ط4، ج6، عمان، الأردن، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، 2001، ص 604.

[2]- جمال الدين بن محمد الأنصاري، **لسان العرب**، بيروت، لبنان، منشورات دار الكتب العلمية، 2003، ص ص93-95.

[3]- محمد رستم حسين رستم، **مؤسسات المجتمع المدني ودورها في الحياة السياسية المصرية**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، قسم القانون العام، مصر، 2012، ص197.

[4]- القران الكريم، سورة المائدة، الآية 12.

[5]- سعد توفيق عزيز البزاز، **تطور الحركة العمالية والنقابية في الجز ائر بين عامي 1830-1962**، مجلة التربية والعلم، المجلد 19، العدد 05، الموصل، العراق، 2012، ص155.

أن نقابات العمال يجب أن تكون أسـاس الإدارة الاجتماعية، والصـناعية في المجتمع الاشـتراكي، والأداء الصـناعي عن طريق النقابات العمالية أي الدفاع عن مصـــالح العمال في المصـــنع وتوعيتهم وتثقيفهم بمعرفة مالهم من حقوق وما عليهم من واجبات، ومن ثم فالنقابة هي تنظيم اختياري دائم للعمال يتولى رعاية مصـــالهم المشـــتركة والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوالهم المعيشية[1].

هناك عدة تعريفات فقهية للفظ النقابة نذكر بعضـــها، حيث عرفت بأنها: "تنظيم مهني أو عمالي، يجمع فئة معينة ممن يمارســون مهنة أو يمتهنون حرفة معينة، ويتكون من بينهم مجلس إدارة يمثلهم، ويعبر عن آرائهم، ويدافع عن حقوقهم، وتصـرف شـؤونهم، ومحاسـبتهم عن المخالفات التي يرتكبونها في مجال نشــاطهم الحرفي أو المهني"[2]، وعرفت أيضـا بأنها: "مجموعة من الأفراد يمارســون مهنة معينة ويتفقون فيما بينهم على بذل نشــاطهم وجزء من مواردهم على وجه دائم ومنظم لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصـــالحهم وتحســين أحوالهم"[3]، ويري البعض أن النقابات عبارة تجمعات إجبارية فرضـــتها الدولة على أصــحاب المهن المفترض منها تنظيم مهنة، ومراقبة نشاط العاماين بها، ومراعات أحكام القانون وآداب المهنة، وبحث المسائل المتعلقة بالمهنة وتقاليدها ورفع مســـتواها الفني والثقافي، ومتابعة نواحي تقدم المهنة، وتيســـير خدماتها للجمهور، والدفاع عن أعضـــاء النقابة وتحسين حالتهم المادية والأدبية [4].

الفرع الثاني: دو افع ظهور مفهوم النقابة:

هناك عدة عوامل أدت إلى ظهور النقابات، تتمثل في[5]:

- أســـاليب الاســـتغلال والاضـــطهاد التي مارســـها أصــحاب العمل على الطبقة العاملة، في ظل النظام الرأسمالي،
- شعور العمال بالحاجة إلى التجمع بسبب زيادة عدد العمال وضعف الروابط التي كانت تربطهم بصاحب العمل،

1- أحمد زكي بدوي، **علاقات العمل في الدول العربية**، بيروت، لبنان، دار النهضة العربية، 1985، ص297.

2- السيد أحمد محمد مرجان، **دور القضاء والمجتمع المدني في الإشراف على العملية الإنتخابية**، الطبعة الثانية منقحة ومزيدة، القاهرة، مصر، دار النهضة العربية، 2010، ص ص 142-143.

3- دعاء إبراهيم عبد المجيد، **دور مؤسسات وجمعيات المجتمع المدني في مر اقبة العملية الإنتخابية**، مصر، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، 2015 ، ص77.

4- رفعت أبو الإسعاد عطوه، **دور النقابات المهنية في حماية الحقوق السياسية (دراسة حالة نقابتي المحامين والأطباء)**، أطروحة دكتوراه في القانون، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 2010، ص 06.

5- منيرة أحمد عبد الله البشارى، **مؤسسات المجتمع المدني في إطارها القانوني**، القاهرة، مصر، دار النهضة العربية، 2013، ص ص 100-101.

- ظهور الطبقة العمالية كأحد العناصـــر الإنتاجية، حيث ترتب على هذا الحق في ممارســـة الحريات السياسية،
- تدني مســتوى المعيشــة بالنســبة للطبقة العاملة الذي أدى ســوء إســتغلال العمال من طرف أصحاب العمل عن طريق زيادة ساعات العمل، وإنخفاض الأجور، وتدني الخدمات الصحية،... إلخ[1].
- انفصــال عناصــر الإنتاج وانقســام القوى الاجتماعية إلى طبقتين متناقضــتين: طبقة أصحاب العمل، وطبقة العمال، في جميع المجالات[2].

الفرع الثالث: مبادئ النقابات وأهدافها

منذ ظهور مفهوم النقابات حاول العديد من الباحثين والمفكرين والفقهاء، احتوائه، وتحديده في إطار علمي، وعملي، حيث اجتهدوا بوضع مبادئ وأهداف يرتكز عليها العمل النقابي، وعلى ضوء ذلك نتناول أولا مبادئ النقابات، ثم أهدافها.

أولا: مبادئ العمل النقابي:

تعد أدبيات العمل النقابي مبادئ عامة تقوم عليها كافة أشــكال العمل النقابي، إلا أنها في الغالب غير مكتوبة أو مدرجة ضــمن نصــوص، ولوائح النظام الداخلي للنقابات، وهذا لا يعفي من مســؤولية الالتزام بها من قبل الأعضـــاء التزاما أدبيا لذا ســـميت هذه المبادئ العامة التي يقوم عليها العمل النقابي بأدبيات العمل النقابي، والمتمثلة، في[3]:

1. **مبدأ التضـامنية:** والذي يعني ممارسـة سـياسـية إصـلاحية، أي التعاقد بالرضـا بين الأفراد حيث تربطهم الضرورة بعضهم ببعض، ووحدة العمال، وتجمعهم، وتكتلهم، وتضامنهم الفردي من أجل المجموعة، والمجموعة من أجل الفرد، أي ربط أعضـــاء النقابة الواحدة وأصـحاب التخصـــص الواحد أو المهنة الواحدة برابطة من الزمالة، مما يحقق التضامن فيما بين الأعضاء.
2. **مبدأ الإســتقلالية:** ويقصــد به عدم خضــوع التنظيم لأية جهة رقابة أو وصـــاية، وإســتقلالية النقابة ضرورة تسمح بضمان سياسة ناجعة في ظل التغيرات السياسية.

---

[1]- تامر يوسف محمد سعفان، <u>المفاوضات الجماعية (دراسة مقارنة)</u>، الإسكندرية، مصر، مكتبة الوفاء القانونية، 2013، ص 25.

[2]- المرجع نفسه، ص 30.

[3]- دعاء إبراهيم عبد المجيد، المرجع السابق، ص77.

3. **مبدأ الأســاليب الديمقراطية:** إن الممارســة الديمقراطية لابد أن تكون في المؤســسـة، ومن خلالها بما يحقق التواؤم بين المصلحة الفردية والعامة، فالنقابات يجب أن تكون قوية تعبر عن مصالح أعضائها من جانبن والمصالح العامة من جانب آخر.

4. **مبدأ الحرية النقابية:** الحق لكل من يمارس مهنة أو عملا في أن يجمع جهوده في إطار النشــاط النقابي مع زملائه في المهنة للدفاع عن مصالهم المشتركة.

ثانيا: أهداف النقابات: تعمل النقابة على وجه الخصــوص على تحقيق عدة غايات تتمثل هذه الأهداف في[1]:

1. توفير مجموعة من الحقوق والحريات المدنية للعمال، ويتحقق ذلك بالعمل على حماية حقوق الأفراد في العمل عن طريق توفير فرص العمل، وحماية حقه في العمل عن طريق التأمين عن عمله مثلا، ورفع المســتوى النقابي للعمال عن طريق الدوريات التثقيفية والنشـر والإعلام لاسـيما منها في مجال البيئة الرقمية، ورفع الكفاءة المهنية للعمال والإرتقاء بمسـتواهم المهني والفني وتشـجيع المنافسـة وصـيانة ودعم المال، وحماية وسـائل الإنتاج، ورفع المسـتوى الصـحي والإقتصـادي والإجتماعي للأعضـاء وعائلاتهم، والمشـاركة في المشـروعات وخطط التنمية الإقتصــادية والإجتماعية، وحشــد طاقات العمال من أجل تحقيق أهداف هذه الخطط والإســهام في تنفيذها، والسـعي لتحسـين الأجر الأدنى للعامل مقارنة بالمسـتوى المعيشـي، وتحسـين القدرة الشـرائية، كما تعمل على المشــاركة في المجالات العمالية الإقليمية والدولية، وتأكيد دور الحركة النقابية العمالية في هذه المجال، وحماية العامل من أي تجاوز أو تعســف من طرف صــاحب العمل من خلال العمل على منع الإســتغلال أو الفصــل من العمل بدون وجه حق[2].

2. حماية الحقوق الســياســية للإعضــاء بحيث يعتقد البعض أن النقابات أصـبحت بديل عن الأحزاب الســياســية في بعض الأحيان، إذ أنها تثير النقاش حول القضــايا العامة، وتعد منبرا للتعبير عن الآراء المختلفة، وذلك من خلال حماية الفئات الضـعيفة من العمال كالأطفال، والنسـاء، والأجانب، من الإسـتغلال بالسـهر على تطبيق ظروف عمل مناســبة لكل فئة من هؤلاء، وفقا لمعايير الدولة المنظمة لحقوقهم، وفي حال حدوث نزاعات (فردية أو جماعية) يلجأ الى حله عن طريق التفاوض مع الطرف الإداري والمعني، كوســيط بين الإدارة والعمال أو المهنيين، كما يمكن اللجوء للإضراب في حال عدم الوصول إلى حل يرضي الأطراف المتنازعة، ونشر المعلومات التي تخص العـاملين ومحيط العمـل على المدى الواســع، وتبـادل الخبرات في هـذا المجـال، وتوعيـة وتثقيـف العـامـل لتطوير العمـل النقـابي، وتنميـة القـدرات، والحـديـث على الإنخراط العمـالي في النقـابـات، وعقـد الإجتمـاعـات

---

[1]- المرجع نفسه، ص 78.

[2]- مخلص رمضان بليح، **المجتمع المدني والحقوق الإجتماعية والسياسية للمرأة**، الإسكندرية، مصر، دار وفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2017، ص 43.

والندوات التوعوية لتحسـين أداء النقابة من خلال الاسـتماع إلى انشـغالات أعضـائها، والاتصـال والتواصـل مع منظمات واتحادات العمل الأخرى للتعاون فيما بينها، وتبادل المعلومات، والخبرات، والاسـتفادة من التجارب الناجحة، وتفادي ما يمكن ان يفشل في العمل النقابي حتى تكون فعالية ونجاعة في دور هذه الأخيرة[1].

تسـعى النقابات لتحقيق أهدافها عبر عدة وسـائل، كالحوار أو التفاوض بين أصـحاب العمل والعمال والذي يعد أول وسيلة تستخدمها النقابات لطرح مطالبها، وحل النزاعات المطروح، والإضراب حيث تلجأ النقابات للإضراب والتوقف المدبر عن العمل كوسيلة ضغط على أصحاب العمل، حينما لا يتم التوصل إلى حل يستجيب للمطالب المطروحة، كما تلجأ النقابات إلى التنسـيق أو التضـامن فيما بينها حول القضـايا التي تهمها حتى تمارس ضغطا أكبر على أصحاب العمل، وحتى ترغمهم على تلبية مطالبهم واحتياجاتهم.

المطلب الثاني: أنواع النقابات

تندرج النقابة ضمن نظامين أساسين هما: النقابات العمالية، والنقابات المهنية.

الفرع الأول: النقابة العمالية

هي عبارة عن جماعة لتنظيم مستمر تتألف من عدد معين من العمال تجمعهم وحدة المهنة أو مجموعة مرتبطة من المهن، والغرض من قيامها ليس الحصول على ربح مادي، تنشأ بوضع ميثاقها التأسيسي لدى مكتب العمل، فهي تنظيم يضم مجموعة من عمال مهنة معينة أو أكثر من مهنة يتفقون على حماية مصالحهم وتحسين أحوالهم وتمثيل مهنتهم والدفاع عنها.

الفرع الثاني: النقابات المهنية

هي اتحاد يضم المتخصصين في مهنة معينة، ويشترط في عضويتها عدة اعتبارات، كالحصول على دراسة معينة أو مؤهل خاص أو لقب من ألقاب المهنة، ولها الحق في أن ترفض الاعتراف بمؤهلات، لا تراها كافية لعضـويتها[2]، كنقابة المحامين، ونقابة الأطباء، ونقابة الصـيادلة، ونقابة أعضـاء التدريس، ونقابة المهندسـين... وغيرها من الاتحادات.

من خلال التعريف السابقة لكل من النقابات العمالية والمهنية، نجد أن هناك نقاط اتحاد ونقاط اختلاف بينهما، فالنقابات المهنية أو العمالية تعتبر مؤسـسـة من مؤسـسـات المجتمع، وهي هيئة من الهيئات التي تكون في

---

[1]- دعاء إبراهيم عبد المجيد، المرجع السابق، ص78.

[2]- وضاح زيتون عبد المنان، **معجم المصطلحات السياسية (أول معجم شامل في كل المصطلحات السياسية المتداول في العالم وتعريفاتها)**، عمان، الأردن، دار أسامة للنشر والتوزيع، 2014، ص335.

مجموعها دولة المؤســـســـات، وهناك من يخلط في بعض الأحيان بين كليهما لمجرد أنه يســـبقهما مصــطلح نقابة، لذلك فإن التفرقة بينهما أمرا ضـروري ســواء من حيث الطبيعة القانون أو من حيث الهيكل التنظيمي، الفرق من حيث الطبيعة القانونية أي مجموعة الأحكام والأســـاليب القانونية التي تحكمها وتنظمها، والتي توجد عادة في شــكل القانون أو القرار المنشــئ والمنظم لها، حيث يتضــمن أحكام وأســاليب قانونية تحدد أهدافها ووظائفها، وتختلف الطبيعة القانونية للنقابات المهنية عن الطبيعة القانونية للنقابات العمالية، والفرق من حيث الهيكل التنظيمي، ومن الفرق من حيث المؤهل الدراسي.

الفرع الثالث: الحرية النقابية في القانون الجزائر

يعتبر مبدأ الحرية النقابية من أهم المبادئ التي يقوم عليها التنظيم القانوني للنقابات، ولهذا المبدأ فرعان أحدهما جماعي يتمثل في تعدد النقابات، والثاني فردي يتضمن حق الإنضمام، وحق الإنسحاب من النقابة، فقد تعددت النصوص القانونية الداخلية التي تناولت الحق والحرية النقابية في الجزائر، كون أن الحق النقابي أصبح من ضــمن المبادئ المنصــوص عليها في الدســاتير الحديثة المختلفة للدول، حيث تبع ذلك إعتراف التشــريعات العمالية المقارنة بتكوين الهياكل والتنظيمات النقابية [1].

لقد حرص المشــرع الجزائري على توفير الحماية القانونية لمزاولة النشـــاط النقابي وفقا للقوانين والتنظيمات الســارية، بحيث بدء بالنصــوص الدســتورية، فنجد أن كل من دســتور 1963، والذي نص على أن الحق النقابي ومشـــاركة العمال في تدبير المؤســـســـات معترف بها جميعا، على أن تمارس هذه الحقوق في إطار القانون[2]، وجاء النص على حق العمال في الانخراط في النقابة في دستور 1976[3] بشرط أن يمارس هذا الحق في حدود القانون، تميزت هذه الفترة بالتكريس لمبدأ ومحدودية التنظيم النقابي وهو "الإتحاد العام للعمال الجزائريين"[*]، غير أنه تم التكريس الدســتوري الفعلي للحرية النقابية في الجزائر في دســتور 1989 بالنص على

1- بشير هدفي، **الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الجماعية)**، ط2، المحمدية، الجزائر، جسور للنشر والتوزيع، 2018، ص201.

2- أنظر المادة 20 من الدستور الصادر في: 10 سبتمبر 1963 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية العدد 64، المؤرخة في 10 سبتمبر 1963.

3- أنظر المادة 60 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بموجب الأمر رقم: 97/76، المؤرخ في: 22 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية عدد 94، المؤرخة في 24 نوفمبر1976.

*- الإتحاد العام للعمال الجزائريين يرمز له بـ: UGTA عبارة عن نقابة عمالية جزائرية، أسست في 24 فيفري 1956 إبن الإحتلال الفرنسي بهدف حشد العمالة الجزائرية ضد مصالح الإستعمار الفرنسي والرأسمالية، فحظرته السلطات الفرنسية بعد تأسيسه بفترة وجيزة في ماي من نفس السن، وإستمر الإتحاد في العمل بعد الإستقلال كأداة سياسية للدولة الجزائرية ممثلة بجبهة التحرير الوطني الحاكمة المنظمة العمالية الجزائرية الوحيدة حتى إعتماد الجزائر دستورا يسمح بقدر من حرية التعبير والتجمع في تسعينات القرن الماضي.

- François Weiss, **Doctrine Et Action Syndicale En Algérie**, Paris, France, édition CYCAS, 1970, pp19-20.

الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين[1]، وتجسـد هذا الحق كذلك في دسـتور 1996 [2]، والتعديل الدسـتوري لسـنة 2016 [3]، وأكده التعديل الدسـتوري لسـنة 2020[4]، أما النصـوص التشـريعية فقد نظمت هذه الحقوق، بحيـث نجـد في القـانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقـات العمـل[5] النص على الحق النقـابي على أنـه من بين أهم الحقوق الأسـاسـية للعامل، وللعامل الحق في الإنضـمام للنقابة أو عدم الإنضـمام إليها، وكذا القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارســة هذا الحق[6]، والذي نص على وجوب اشــتمال النظام الأســاســي للنقابة على تحديد شروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء من النقابة.

من ثم فإن النقابة في الجزائر تشـكل أحد أطر واشـكال مؤسـسـات المجتمع المدني وأقواها، فقد تضـمنت جميع الدساتير الجزائرية الصـادرة منذ الاسـتقلال ممارسـة الحق النقابي، على اعتبار أن الدسـتور أسـمى القوانين في الدولة، ولهذا فقد كان الحق النقابي من ضـمن أهم الحقوق الواردة في الدســاتير الجزائرية، إلا أن وضــع هذه الأخيرة كان يتصف بنوع من التهميش في ظل دساتير سنتي (1963-1976)، إلا أنه وفي ظل إقرار التعددية الحزبية فإن دسـتور 23 فيفري 1989 حرر كل التنظيمات النقابية من أي وصـاية سـياسـية، وأي احتكار حزبي اسـتنادا إلى قانون 88-01 المؤرخ في: 1988/01/16 والخاص باستقلالية المؤسسات.

في دســتور 1996 جاء النص على أن الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين، كما تنص على الحماية التي أولاها القانون للحق النقابي ضـمن القانون رقم: 90-14 المؤرخ في 1990/06/02 المتعلق بممارسـة الحق النقابي لا سيما في المواد (51-53-54-55-56-57).

المبحث الثاني: آليات عمل النقابة في تطوير الكفاءات العمالية في مجال البيئة الرقمية

---

[1]- أنظر المادة 53 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر في 23 فيفري 1989، بموجب المرسوم الرئاسي رقم 18/88، المؤرخ 28 فيفري 1989 والمتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، الجريدة الرسمية العدد 09، المؤرخة في 01 مارس 1989.

[2]- أنظر المادة 56 من التعديل الدستوري للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر في 28 نوفمبر 1996، بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438/96، المؤرخ 07 ديسمبر 1996 والمتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، الجريدة الرسمية العدد 76، المؤرخة في 08 ديسمبر 1996.

[3]- أنظر المادة 70 من التعديل الدستوري للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر في: 06 مارس 2016، بموجب القانون رقم01/16، المؤرخ في 06 مارس 2016، والمتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية العدد 14، المؤرخة في 07 مارس 2016.

[4]- أنظر المادة 69 من التعديل الدستوري 2020، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بموجب الموسوم الرئاسي رقم: 20-442 المؤرخ في: 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية العدد 82، المؤرخة في: 30 ديسمبر 2020.

[5]- أنظر المادة 05 القانون رقم: 90-11 المؤرخ في: 21 أفريل 1990 **يتعلق بعلاقات العمل**، الجريدة الرسمة للجمهورية الجزائرية، العدد 17، المؤرخ في: 25 أفريل 1990.

[6]- القانون رقم: 90-14 المؤرخ في: 02 جوان 1990 **يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي**، الجريدة الرسمة للجمهورية الجزائرية، العدد 23، المؤرخ في: 06 جوان 1990.

تعمل النقابات على حماية حقوق العمال والدفاع عنها بأســاليب مشــروعة، فالمســاواة بين العمال وحرية الانضــمام من بين أهم المرتكزات التي ترتكز عليها النقابات، بحيث يشــعر العمال عند الانضــمام إلى هذه التنظيمات بحرية ومســاواة وعدالة في تحســين ظروفهم المعيشــية وشــروط العمل في إطار من الشــرعية، وبذلك فالنقابات لها عدة أبعاد، بعد ســياســي تمثيلي يقوم على حكم القانون والمســاواة والمســاءلة، وبعد تقني يتعلق بالكفاءة والفعالية، وبعد اقتصــادي اجتماعي يتعلق بتحويل النمو الاقتصــادي إلى تنمية بشــرية مســتدامة، وعلى ضــوء ذلك نتناول دور النقابات في تنمية وحماية الأعضــاء، بالتعرض أولا إلى الدور الاجتماعي للنقابات، ثم الدور الاقتصادي وفي الأخير الدور السياسي.

المطلب الأول: دور النقابة في حماية الحقوق الاجتماعية للأعضاء في ظل البيئة الرقمية

تعمل النقابات في مختلف أوجه الحياة الاجتماعية، وتســعى إلى الارتقاء بأعضــائها نحو الأفضــل، من هنا أصبحت النقابات تهتم بجوانب عديد من حياة العمال أو الأعضاء فيها، فهي تهتم بحقوقهم وحرياتهم الاجتماعية وغيرها من المسائل الأخرى، وتساعدهم في إعداد الأعضاء ليستطيعوا المساهمة في نشاط المجتمع مساهمة فعالة [(1)]، عن طريق تقديم مجموعة من الخدمات الاجتماعية والحوافز لأعضــائها[(2)]، وتنمية قدراتهم الفكرية والمهنية، فقد كرســت منظمة العمل الدولية مجموعة من المبادئ والأســس التي تحكم عمل النقابات، وفي ســياق النشــاط الذي تقوم به المنظمة، والتي تســتند على التمثيل الثلاثي عمالا، وأصــحاب عمل، وحكومات[(3)]، بحيث بدأت المنظمة بإصــدار اتفاقيات تعد بمثابة معايير العمل الدولية، تنظم فيها حقوق العمال وآليات تطبيقها، واســتنادا لهذه المعايير والاتفاقيات وإلى الأســس الموضــوعة التي تشــكلت النقابات على أســاســها، فإن للنقابات دور هام في الدفاع عن العمال، وفي تنظيم العلاقة بينهم وبين أصــحاب العمل، ويتمثل هذا الدور في حق التنظيم والمفاوضــة الجماعية من أجل تحسين شروط العمل وتأخذ المفاوضة أشكالا رئيسة أهمها[(4)]:

- المفاوضــات بشــأن الأجور وهذا النوع من التفاوض يتعلق بعدد من الظروف، منها أجر العامل الأســاسي، الحوافز والامتيازات والحقوق الناتجة عنها، والظروف المختلفة التي تحكم الوضــع الاقتصــادي بشــكل عام ووضــع المؤسسة التي يعمل بها العامل كالتضخم، وأرباح المنشأة، وتزايد الخبرة، ومقارنة المهن بالأجور...وغيرها.

---

[1] - مراد زعيمي، <u>مؤسسات التنشئة الاجتماعية</u>، الجزائر، دار قرطبة للنشر والتوزيع، 2007، ص 186.

[2] - وضاح زيتون عبد المنان، المرجع السابق، ص 176.

[3]- جمال عبد الناصر مانع، <u>التنظيم الدولي والمنظمات العالمية والإقليمية المتخصصة</u>، عنابة، الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2006، ص 398.

[4]- الإتفاقية رقم: 98 المؤرخة في: 08 جوان 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية صدرت من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، الموقع الإلكتروني http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html ، تم التصفح يوم: 2018/12/17، سا 20:59.

– التفاوض حول الحقوق والامتيازات خارج نطاق الأجور وتشـــمل العمل على التنســـيق في جوانب عديدة أخرى من شـــروط العمل، وتشـــمل ظروف وبيئة العمل وســـاعات العمل، والعطل، والســـلامة والصـــحة المهنية، والتدريب المهني، وإجراءات تســـوية الشـــكاوى، والمشـــاركة في اتخاذ، فضـــلا على حقوق ممثلين العمال والتفرغ النقابي، والحد الأدنى للأجور، والأجر المتساوي للعمل المتساوي.

أما عن الخدمات الاجتماعية فهي نظام، وعلم، وسـلوك متفق يتخذ إجراءات علاجية لمشـكلات، كما تمتد خدمتها للأســـرة في الأزمات الاقتصـــادية، وتســـاهم أيضـــا في تحقيق الرعاية الاجتماعية وللخدمات المرتبطة بها في إطار متوازن، كما تهدف إلى دعم التوظيف الاجتماعي للأفراد، من خلال الأنشـــطة المحيطة والمختلفة التي تركز على العلاقات الاجتماعية، وتشـــكل التفاعل بين الأفراد وبيئتهم، وتلك الأنشـــطة تتمثل في تنمية قدرات الفرد، وتزويدهم بالموارد الاجتماعية، والوقاية والحماية من التفكك الاجتماعي[1]، ولم يعد يقتصـــر هدف النقابة في الدفاع عن مصـــالح أعضـــائها أو العمال ضـــد أصـحاب الأعمال مالكي رؤوس الاموال والدولة فقط، بل امتد إلى تنمية قدرات الأعضـــاء تنمية بشـرية من حيث التعليم والتمهين، والصـحة، والترفيه...وغيرها من الخدمات، كما تعمل النقابة على توعية وتحســـيس دور الأعضـــاء وأفراد أســـرهم حول ما يخص بيئتهم الاجتماعية ، وكيفية المشـــاركة فيها، والعمل على ترقيتها فيما يخدم مصـــالحهم الخاصـــة ومصـــالح الدولة والمجتمع ككل، كما تقوم النقابات بتقديم المساعدات والادخار للأعضاء حيث كان تقديم الخدمات للعمال المظهر الأساسي لنشاط الكثير من النقابات، ويرجع ذلك إلى ضـــعف الأحوال الاقتصـــادية للعمال وكثرة الأخطار التي يتعرضـــون لها، وغاية النقابات من خلال نظام المســـاعدات والادخار هو مســـاعدة الأعضـــاء المنضـــمين إليها في حالتي العجز أو الشـــيخوخة، وإعانة أســـرهم في حالة الوفاة، وتدبير وســـائل العلاج للأعضـــاء وعائلاتهم عند المرض، وتقديم القروض والأموال للأعضـــاء في حالة الزواج أو البطالة أو المرض أو وفاة أحد أســـرهم...، وغيرها من المســـاعدات الإجتماعية[2].

كما تتنوع الخدمات التي تقدمها النقابات للأعضـاء من خدمات تعليمية وتثقيفية مثل إنشـاء مراكز محو الأمية والمكتبات العامة، وخدمات إغاثة من خلال تقديم يد العون والمســـاعدة للمحتاجين[3]، وذلك بإنشـــاء الجمعيات التعاونية لتوفير الحاجات الضـرورية من الموارد اللازمة للمعيشـة، ويتجسـد دور النقابة في إنشـاء هذه التعاونيات بالســـهر على إجراءات إنشـــائها، وتأســـيسـها، والقيام بإجراءات تسـجيلها، أي تتكفل النقابة بكافة

1- طلعت مصطفى السروجي، وآخرون، **التنمية الاجتماعية المثال والو اقع**، مصر، نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، 2001، ص ص 423-424.

2- أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص 270

3- فازية ويكن، **فاعلية المجتمع المدني في المغرب في مواجهة إستر اتيجية الدولة التدخلية (الجمعية المغربية لحقوق الإنسان نموذجا)**، الجزائر، أعمال الملتقى الوطني الثالث، المجتمع المدني والتطور السياسي بالمنطقة المغاربية، 2012، ص 164.

الإجراءات القانونية لقيام التعاونية [1]، ويستفيد الأعضاء من هذه الخدمة عن طريق توفير مستلزمات المعيشة الضرورية، وعن طريق الشراء بالتقسيط مثلا، مما يساعد الأعضاء على العيش في رفاه.

تعمل النقابات أيضا على التوعية الصحية للعمال وأفراد أسرهم عبر مجموعة من النشاطات والفعاليات التوعوية التي تكون عادة من خلال عقد الندوات، وورش العمل، وحلقات النقاش في مجال الصحة والتغذية[2]، والتحذير من مخاطر العمل، وإنشاء المراكز التي تقدم لهم الخدمات الصحية مجانيا، والإهتمام بصحة العامل واجب إهتمت بإقراره جل المنظمات الدولية المعنية بحقوق الإنسان، بحيث كان من بين أهم أهداف منظمة العمل الدولية "حماية العمال من الأخطار الصناعية...الخ"[3]، هذا ما جعل النقابات تهتم بتربية العامل تربية صحية حول كيفية تجنب الأخطار الصناعية، وتلقينهم مبادئ الصحة في العمل، وذلك عن طريق إلقاء المحاضرات الصحية وتوزيع النشرات المصورة التي تتضمن حماية العامل من أخطار العمل، والأضرار الصحية، ووضع الشروط اللازمة لتحسين بيئة ووسائل العمل، ومراعات تحقيق التلاؤم بين نوع العمل وظروفه، وبين الأشخاص المكلفين به من النواحي الصحية والفنية، كما تعمل على توعية وتدريب العاملين على وسائل السلامة وتوفير أدوات الوقاية الشخصية وتدريب العمال على إستخدامها، وتدارك ما قد ينشأ من أضرار تصيب العامل صحيا أو إجتماعيا نتيجة عمله والعمل على معالجته، ومعالجتها ما قد يتخلف عنها، كما تعمل النقابات من خلال الحصص التوعوية على إرشاد العمال إلى وسائل التغذية الصحية التي تتوافق وطبيعة العمل الذي يمارسونه، بالإضافة الى ذلك فان النقابات تتول علاج العمال وأسرهم عن طريق إنشاء مستوصفات، أو الإتفاق مع المستوصفات القائمة من أجل التكفل بالأعضاء وأسرهم.

تعمل النقابات على تنظيم أوقات الفراغ والترفيه للأعضاء عن طريق إنشاء نوادي، تنظم فيها برامج للأنشطة الرياضية والاجتماعية، والثقافية، بحيث يجتمع الأعضاء في أوقات فراغهم في مقر النقابة، والذي يعد بمثابة نادي يجتمعون فيه لممارسة الأنشطة الترفيهية المختلفة، فالنقابة توجه عناية نحو تنظيم أوقات فراغ الأعضاء بمساعدتهم على الوصول إلى التوازن الخلقي والجسماني، وتنمية كل من ملكيتهم الفكرية وشعورهم بالمسؤولية نحو المجتمع عن طريق التوعية والتحسيس من خلال الحلقات الترفيهية، والمنشورات المتواجدة على مستوى النوادي[4].

---

[1]- أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص 270.

[2]- فازية ويكن، **فاعلية المجتمع المدني في المغرب في مواجهة إستراتيجية الدولة التدخلية (الجمعية المغربية لحقوق الإنسان نموذجا)**، الجزائر، أعمال الملتقى الوطني الثالث، المجتمع المدني والتطور السياسي بالمنطقة المغاربية، 2012، ص 164.

[3]- جمال عبد الناصر مانع، **التنظيم الدولي والمنظمات العالمية والإقليمية المتخصصة**، عنابة، الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2006، ص 396.

[4]- أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص 271-272.

كما تعمل النقابات على تقديم المســاعدة القانونية والتي تعد أحد أشـكال التمكين القانوني، بحيث تمكن المنتفعين من الوصـول إلى العدالة من أجل تطبيق القانون والحصـول على الحقوق، ويتم تقديم هذه المساعدات للفئات المهمشـة والفقيرة، والمسـاعدة القانونية تؤدي إلى إرتفاع الوعي القانوني، وتقديم الإسـتشـارات القانونية، والترافع في المحاكم عن أي ضحية وتعزيز حق الدفاع عن المتهمين.

تقوم النقابة بهذا الدور عن طريق تقديم النصـح والمشـــورة القانونية بشـتى أشـكال التوعية بالقواعد القانونية وأفضل الوسائل والإجراءات لتطبيق القانون، ويمكن إجمال هذه الحالة في أن يطلع الخبير القانوني أو المختص على الواقعة وحيثياتها من العضـو ويقدم له المشـورة في تطبيق وتنفيذ النص القانوني من عدمه أو حول إستكمال إجراء معين أو تبسيط بعض القواعد القانونية ليسهل فهمها وتطبيقها من غير المختصين.

تقديم المشـورة القانونية والمساعدات القضائية التي يحتاجها أي عضـو من أعضاء النقابة في حال حدوث أي نزاع فيما يخص عمله، من عقوبات تأديبية أو في حالة الفصـــل من عمله فصــلا تعســفيا، أو التعويض الإجتماعي الناجم عن الإصـــابة في العمل، أو وقع عليه غبن من جراء تعديل شـــروط عمله، بحيث تتعاقد النقابة مع الأخصــائيين القانونين لهذا الغرض، وهي تقدم هذه المســاعدات القانونية بدون مقابل، بالإضــافة إلى الأدوار الإجتماعية التي تقوم بها النقابات، والتي تتمحور أسـاسـا حول الدفاع عن مصـالح وحقوق الأعضـاء فيها، وتوفير القدر الكافي لهم من الحماية خلال وأثناء أداءهم لوظائفهم وحتى بعد التقاعد، فإنها تعمل كذلك على تطوير كوادرها، ورفع الكفاءة المهنية لكل أعضـــائها، وفق معايير دولية، نصـــت عليها الاتفاقيات الصـــادرة عن منظمة العمل الدولية، إذ أصبحت معايير العمل الدولية وكافة الاتفاقيات البالغ عددها حسب إحصائيات سنة 2007 بـــــ: 199 اتفاقية [1] كمرشـــد رئيســي في عمل النقابات، ويتم الحكم على حقيقة العمل النقابي، وموقف الدول المختلفة من هذا العمل، من خلال مدى توقيع هذه الدول على اتفاقيات منظمة العمل الدولية، التي بدورها تغطي مختلف الجوانب، من خلال عدد من الإتفاقيات سواء كان ذلك بشكل عام ومثال ذلك الاتفاقية رقم: 140 لســنة 1989 بشـــأن الإجازة الدراســـية مدفوعة الأجر [2]، والتي الأكثر علاقة وارتباطا بالتدريب والتثقيف ورفع كفاءة العمال، حيث حددت المادة الأولى من هذه الإتفاقية نطاق تطبيقها في منح الإجازة الدراســية مدفوعة الأجر [*] للعامل، والتي تمنح له لأغراض الدراسـة لمدة محدودة خلال سـاعات العمل، وتدفع له مستحقات مالية،

---

[1]- إتفاقيات منظمة العمل الدولية، الموقع الإلكتروني لجامعة مانيسوتا، مكتب حقوق الإنسان، http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html ، تم التصفح يوم: 2018/12/17، سا: 20:17.

[2]- إتفاقيات منظمة العمل الدولية، الموقع الإلكتروني لجامعة مانيسوتا، مكتب حقوق الإنسان، http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html ، تم التصفح يوم: 2018/12/17، سا: 21:02.

[*]- تعني "**الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر**" بمفهوم هذه الإتفاقية، الإجازة التي تمنح للعمال لأغراض الدراسة ولمدة محددة خلال ساعات العمل، وتدفع للعامل خلال هذه الإجازة مستحقات مالية كافية، المادة الأولى من الإتفاقية رقم: 140 المعتمدة في: 1974/07/24، المتعلقة بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، الموقع الإلكتروني لجامعة مانيسوتا، مكتب حقوق الإنسان، http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html ، تم التصفح يوم: 2018/12/17، سا 21:02.

وبمثل هذا التحديد فإن الاتفاقية تعد أداة فعالة في مجال رفع كفاءة العمال ومسـؤولية أصحاب العمل في ذلك لم تحدد الجهة المسـؤولة عن رفع كفاءة العامل وتثقيفه، وأبقت هذه المهمة من ضمن اختصاصات المؤسسات المسؤولة في عقد اتفاقيات مع الجهات المختصة في التعليم والتمهين على حسب الحالة، كما أنها أبقت نطاق ذلك في حدود الساعات التي تمنح للعامل خلال ساعات العمل ويتحمل صاحب العمل كلفتها ودفع مستحقاتها المالية للعامل.

من ثم فإن معايير العمل الدولية تنمي دور النقابات العمالية في التثقيف والتدريب عن طريق الإجازات الدراسـية مدفوعة الأجر، بحيث يلقي أمامها مهمات جديدة تتعلق بإنشـاء، وابتكار الوسـائل الكفيلة بتحقيق الأهداف المختلفة التي تحترم العمال وتساعد في توسيع قاعدة نقاباتهم وزيادة انتشارها وإقناع العمال بضرورة الانتساب لها، كما أكدت الاتفاقية على أن تضع وتطبق كل دولة عضو سياسة مصممة لتعزيز منح إجازات دراسية مدفوعة الأجر وفق طرق تتفق مع الظروف والممارسة الوطنية وعلى مراحل عند الاقتضاء وذلك لتحقيق مجموعة من الأغراض أهمها التدريب على أي مستوى، والتثقيف العام والإجتماعي والمدني، والتثقيف النقابي[1].

كما نصت الاتفاقية على أن توضع قواعد إستراتيجية محكمة لتنفيذ تلك السياسة، بحيث تسهم بأساليب مختلفة عند الإقتضاء في تحقيق[2]:

- إكتساب مهارات مهنية ووظيفية وتحسينها وتكييفها وتعزيز العمالة وضمان العمل في مواجهة التقدم العلمي والتكنولوجي والتغيرات الاقتصادية والهيكلية.
- المشاركة الكفؤة والفعالة للعمال وممثليهم في حياة المنشأة والمجتمع.
- ترقية العامل على الصعيد الإنساني والاجتماعي والتقني.
- تعزيز التعليم والتدريب المتواصلين والمناسبين عموما مما يساعد العمال على التكيف مع مقتضيات عصرهم.

كما تقوم النقابات على تنظيم دراسات مرتبطة بنوعية الأعمال التي يقوم بها الأعضاء لتعليمهم القواعد والأسس النظرية والعلمية التي يقوم عليها نوع النشاط الذي يمارسونه. بالإضافة الى ذلك تعمل النقابات على منح المساعدات المالية الخاصة بنفقات الدراسة للأعضاء الذين يبدون استعدادهم ليواصلوا تعليمهم، أي الإهتمام بالتعليم الفني [3].

[1]- أنظر المادة الثانية من الإتفاقية رقم: 140 المعتمدة في: 1974/07/24، بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، الموقع الإلكتروني لجامعة مانيسوتا، مكتب حقوق الإنسان، http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html ، تم التصفح يوم: 2018/12/20، سا 20:18.

[2]- أنظر المادة الثالثة من الإتفاقية رقم: 140 المعتمدة في: 1974/07/24، بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، الموقع الإلكتروني لجامعة مانيسوتا، مكتب حقوق الإنسان، http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html ، تم التصفح يوم: 2018/12/20، سا 20:18.

[3]- جمال عبد الناصر مانع، المرجع السابق، ص 396.

تعمل النقابات أيضا على نشر الثقافة العامة عن طريق المحاضرات، والمطبوعات، وإنشاء مكتبة تضم الكتب المفيدة والمبسطة لتشجيع الأعضاء على القراءة والاطلاع مع تخصيص الأماكن المناسبة لذلك، وفي إطار التدريب والتثقيف لفئة العمال افتتحت منظمة العمل الدولية سنة 1965 عدة معاهد يعملون في هذا المجال، أهمها المعهد الدولي لشؤون العمال يقع في مدينة جنيف السويسرية، أسسته المنظمة سنة 1960، والمركز الدولي للتدريب العالمي التقني والمهني بمدينة تورين الإيطالية[1]، مهمته إتاحة الفرصة للأفراد الذين سجلوا تقدما في التعليم والتدريب التقني والمهني لإتمام تعليمهم وتدريبهم، بحيث أن معظم الدروس والمحاضرات التي تلقى في المركز خططت لمواجهة حاجات الدول الأعضاء في المنظمة، وقد استقبل هذا المركز في بدايته طلبة ينتمون إلى حوالي مئة (100) دولة، وكذلك ينتمي المدرسون والأساتذة إلى مختلف دول العالم[2]، وهذا ما يجعل المجال مفتوح أمام العمال من أجل تبادل المعلومات وإكتساب الخبرات المختلفة في مجال عملهم.

المطلب الثاني: دور النقابات في المجال الاقتصادي في ظل البيئة الرقمية

تهدف النقابات إلى تطوير مصالح الفئة المنتمية إليها، وتظهر أهميتها في الدفاع عن الحق في العمل وعن سياسة إنشاء وتوسيع فرص العمل واستدامتها، والمشاركة في خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية [3]، ويكون للعمل النقابي الأهمية بتوعية العمال بأهمية ودور النقابة في مؤسستهم وظروفهم المادية والاقتصادية من خلال الندوات والملتقيات، وهي من أهم الوسائل التي تعيد للعامل ثقته بالنقابة وحماية لمصالحه، وفي ظل التحول الاقتصادي الذي انتهجته أغلب المؤسسات الاقتصادية لدفع المشروع ومسيرته إلى تحقيق أقصى درجة من التعاون والتنسيق والوفاق بين المنظمة والنقابات مبنية على الثقة فيما بينهما من أجل تحقيق تنمية في المجال الاقتصادي، سواء على مستوى المؤسسة أو على مستوى الفرد والدولة، أي تحقيق تنمية اقتصادية للعامل، والدولة، والمؤسسة.

يقوم العمل النقابي على تحقيق هذا النوع من التنمية عبر التوعية العمالية وذلك من خلال المناشير والاجتماعات للاطلاع على أحوال العمل ومحيطه الاقتصادي، وهي جزءا من المشروع المدعم لتنفيذ برنامج النقابة ولتحقيق أهدافها.

---

[1]- **حقائق أساسية عن الأمم المتحدة**، نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية، طبعة منقحة، منشورات إدارة شؤون الإعلام بالأمم المتحدة، 2014، ص 177.

[2]- إسماعيل العربي، **التعاون الإقتصادي للتنمية في نطاق المنظمات الدولية**، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1979، ص ص 305-306.

[3]- مرفت جمال الدين علي شمروخ، **الحوكمة ومنظمات المجتمع المدني**، الاسكندرية، مصر، المكتب الجامعي الحديث، 2015، ص 234.

فقد أخذ الباحثون والنقابيون يقترحون مجموعة من الحلول لتقوية النضـــال النقابي والإهتمام بالمجال الإقتصادي أمام تنامي سلطة أصحاب العمل ورؤوس الأموال والشركات متعددة الجنسيات، بحيث يرى النقابي (don gallin) أنه يجب على النقابة أن تقوم بـ:

- المساهمة في أوجه النشاط الإجتماعي التي يشارك فيه العمال[1].
- التخطيط لإســتراتيجية قادرة على التكيف مع الظروف المســتقبلية وتحســين هذه الإســتراتيجية بنظرية الموقف في تسوية الخلافات.
- إتباع سياسة التحالف للدفاع عن حقوق الأفراد.
- توظيف العنصر النسوي في العمل النقابي (نسبة اليد العاملة النسوية في أوروبا سنة 1993 يتجاوز 42%).
- ترقية سلوك وثقافة أعضاء المنظمات النقابية بالتخلي عن الطرق الكلاسيكية في المجال التفاوضي، وإتباع طرق حديثة فعالة مواكبة للتطورات المختلفة.
- تكوين مطالب منطقية يمكن التفاوض حول مضــمونها والخروج بحلول ترضــي جميع الأطراف، كمســألة الأجور، الاستقرار الوظيفي، ساعات العمل،... وغيرها من المطالب العمالية [2].
- إبرام العقود والاتفاقيات لها علاقة بهدفها، والعمل على اكتســاب التجربة من الخبرات المختلفة ســواء على المســتوى المحلي أو الدولي من خلال الانضــمام إلى الاتحادات والمشــاركة في المؤتمرات الداخلية والخارجية حول مسائل العامل والعمل.

كل هذه الظروف تهئ للنقابة أرضية صلة، بحيث تقوم بدورها في تحقيق التنمية الاقتصادية، ولقد عرفت المســيرة النقابية في العالم أســلوبا أخر من التوعية النقابية، ومنعطفا جديدا يتمثل في بعث نقابات إندماجية واتحادات عمالية عالمية، تجتمع وتعقد مؤتمراتها الدولية، لمناقشــة معايير العمل والتنمية الاقتصــادية وحقوق العمال لمواجهة قرارات منظمة التجارة العالمية التي تعد الأداة الأســاســية لوضــع قواعد تســيير التجارة الخارجية وتنظيم التعامل التجاري بين الدول [3]، ولعقد اللقاءات، وكان الهدف إرســـاء نظام التجارة الدولية القائم على قوانين عادلة، واحترام معايير العمل طبقا لما ورد في ميثاق منظمة العمل الدولية.

على هذا تبقى إشــكالية القوة والفعالية النقابية، مرهونة بمكانة المؤســـســـة اقتصـــاديا وماديا، ومدى مســاهمة هذه المنظمة من توعية عمالية لمواجهة الصــعوبات الجديدة للعمل النقابي في ظل اقتصـــاد الســـوق،

---

[1]- بشير هدفي، المرجع السابق، ص 28.

[2]- حورية بن حمزة، **سوسيولوجيا الحركات العمالية**، مطبوعة بيداغوجية مقدمة لطلبة السنة الثانية ماستر، تخصص: علم اجتماع والتنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة الطارف، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم الاجتماع، الجزائر، 2016-2017، ص 41.

[3]- إسماعيل العربي، المرجع السابق، ص 96.

وتفعيل مكانة هذه المنظمة وفاعليها لحماية الطبقة العمالية، التي تحتاج إلى مجالات للتوعية ونوع من الثقافة النقابية، والتي تتضمن الخصائص التالية[1]:

- الصــفة التمثيلية للنقابات والتي تعني من جهة النســبة المئوية لعدد المنتســبين للنقابة من المجموع الكلي للأجزاء، والتي يحق لهم الانتســـاب لها، كما أنها تعني من جهة أخرى، عدد الاصــوات المؤيدة للمترشحين الذين تقدمهم القيادة النقابية بالمقارنة مع الاصوات التي حصل عليها المترشحون الأخرون.

- تعدد النقابات، فالنقابات من حيث تعريفها تكون عديدة وتبقى من الضــروري وجود تعددية في النقابات، العامل الأســـاســي لتحقيق تكافؤ الفرص، وتوســيع نطاق عمل النقابات بحيث يشــمل جميع المهن والأعمال، وتنظيم مبادئ كل مهنة لإختلافها من حيث التنظيم والمهام والأهداف، فمثلا تنظيم مهنة المحاماة يختلف تماما على تنظيم مهنة الطب، والذي بدوره يختلف عن تنظيم النقابة في مؤسسة صناعية أو إقتصادية.

- الصـرامة والإنضـباط مسـألة يجب أن يتحلى بها النقابيون أثناء نشـوب الصـرعات وهي صـفة لصــيقة بمؤســســات المجتمع المدني، وهنا يكمن دور تكوين الكوادر، وتثقيف العمال بحيث يتعاملون في زمن الأزمات بعقلانية ورشــادة لحل المشــكلات، كون أن التنظيم النقابي الضــعيف يمكن أن يفضــي إلى شــل عمل النقابات، كعدم التحكم في آلية الإضــراب لحل نزاع معين، والتي قد تؤدي بدورها إلى تفاقم الأمور وخروجها عن الســيطرة، لذا لا بد من أن يكون التنظيم النقابي عادل ومتحكما في مجريات الأمور ومتوقعا لكل الأزمات وإيجاد الحلول المناسبة لها وفي الوقت المناسب.

المطلب الثالث: الدور السياسي للنقابات

تلعب النقابات دورا هاما في مشــاركة العمال في إدارة الشــؤون العامة للدولة والمجتمع، ويســاعدها في أداء هذا الدور تنوعها من نقابات مهنية وأخرى عمالية، ونشــاطاتها المتعددة، وقوة الانتماء إليها، وقدرتها على التأثير على الســلطات العامة في الدول (التشــريعية، التنفيذية -الحكومة- والقضــائية)، وحقها في المشــاركة في الشــؤون السياسية للدولة، فالوظيفة الأساسية للنقابات هي الدفاع عن الحقوق والمصالح المهنية للأعضاء المنتمون اليها، إذا كانت هذه الوظيفة الأساسية للنقابات فالسؤال الذي يطرح نفسه هنا ما هي أهمية الدور السياسي للنقابات؟ كون الأصــل في دورها هو اجتماعي اقتصــادي بحت، مما ســبق يتضــح أن هناك خلاف بين الباحثين والفقهاء والمختصــين حول عمل النقابات في المجال الســياســي، مفاده أن الوظيفة الأســاســية للنقابات هي الدفاع عن الحقوق والمصالح المهنية للأعضاء المنتمون لهذه النقابات بمختلف أنواعها وأهدافها، فإذا كانت هذه هي الوظيفة الأســاســية للنقابات، فإن التســاؤل الذي يثار حول ما نوع العمل الســياســي الذي تلعبه النقابات؟ لقد انقســم

[1]- حورية بن حمزة، المرجع السابق، ص ص 42 41.

فقهاء القانون بصـــدد العمل الســـياســـي للنقابات، فهناك جانب يرى وجوب حظر اشـــتغال النقابات بالعمل السياسي حظرا مطلقا لأن السماح للنقابات بالعمل السياسي يتعارض مع العمل المحدد للنقابات والمنشأة أصلا من أجله، بينما هناك جانب آخر يرى أن العمل الســـياســـي للنقابات لا ينفصـــل عن عملها المهني، بحيث أنه من الصعوبة بمكان فصل المطالب[1]، وعلى ضوء ذلك نتعرض أولا إلى موقف المواثيق الدولية من الدور السياسي للنقابات، ثم نتعرض إلى موقف الفقه من ذلك.

الفرع الأول: موقف المو اثيق الدولية من الدور السياسي للنقابات:

لقد أدى العمل السياسي للنقابات إلى مضاعفات وتعقيدات، وتداخلات في شؤون الحركة النقابية، مما كان موضوع إهتمام منظمة العمل الدولية بعد أن كثرت الشكاوى على انحراف بعض النقابات عن المهام والأدوار الأصلية لها بدافع وتأثير من أحزاب سياسية[2]، وهذا ما أدى إلى أنه وفي سنة 1952 أصدر مؤتمر العمل الدولي قرارا حول النقابات والعمل السياسي، تضمن ثلاث مبادئ: المبدأ الأول يتعلق بأن النقابات أصلا منظمات مهنية تعني بقضايا العمل وعلاقاته، والمبدأ الثاني أن للنقابات ومع هذا الحق في دخول المجال السياسي إذا أرادت ورأت أن ذلك يحقق مصـــالحها ويدعم أهدافها، والمبدأ الثالث أن هذا الدخول يجب ألا يحيد عن طبيعتها المدنية كمنظمة عمل، وألا يسمح للأحزاب بالتدخل في شؤونها أو السيطرة عليها.

الفرع الثاني: موقف الفقه من العمل السياسي للنقابات

لقد اختلفت الآراء حول مدى مشاركة التنظيمات النقابية في الشؤون العامة مع بداية انتشارها واتساع نشاطها، بحيث انقسم الفقه حول الدور السياسي للنقابات إلى اتجاهين[3]، تجاه يعارض قيام النقابات بأدوار سياسية، واتجاه يؤيد قيام النقابات بهذه الأدوار.

بالنســـبة للاتجاه المعارض للدور الســـياســـي للنقابات: يرى هذا الاتجاه أن النصـــوص القانونية حددت مجالات العمل النقابي، وأن هذه المجالات يجب أن تنحصـر في الدفاع عن مصـالح أعضـاء النقابة ذات الطبيعة المهنية، وأن قيام هذه النقابات بعمل أو دور سياسي سوف يؤدي إلى تحول أماكن العمل إلى ساحات المنافسة للتيارات السياسية المختلفة مما يفرغ النقابة من الدور الأساسي الذي أنشأت من أجله، وأضاف نفس الإتجاه أن قيام النقابات بدور سياسي، هو إهدار لمبدأ التخصص المهني والذي كان سببا رئيسيا لوجود النقابة، وعند قيام النقابة بهذا الدور تكون في هذه الحالة قد فقدت وجودها وتحولت إلى تنظيم سياسي.

1- محمد إبراهيم خيري الوكيل، **الإطار القانوني للحرية النقابية بين الحرية والتقييد، النقابات العمالية والنقابات المهنية (دراسة مقارنة)**، المرجع السابق، ص191.

2- المرجع نفسه، ص 187.

3- منيرة أحمد عبد الله البشارى، **مؤسسات المجتمع المدني في إطارها القانوني**، القاهرة، مصر، دار النهضة العربية، 2013، ص97.

أما الإتجاه المؤيد للدور السـيـاســي للنقابات فهو بدوره ينقســم إلى فريقين: فريق يؤيد قيام النقابات بالدور السياسي دون إبداء أي تحفظات أو وضع حدود أمامها عند قيامها بهذا الدور، ويرى أن الحرية النقابية هي إحدى صــور الحقوق والحريات العامة، ولذلك فإن الحرية النقابية تتطلب أولا توافر حقوق أخرى كحرية الرأي والتعبير، والتجمع والتظاهر، ولقد تعاظم هذا الرأي بصـدور قانون العمل الفرنسـي لسـنة 1982، والذي عدل المادة 01/411، بحيث أصـبحت من خلال نص المادة المعدلة وظيفة النقابة دراســة المصــالح والحقوق المادية والمعنوية والدفاع عنها، وبصــدور قوانين (Auroux) في: 1982/10/28 التي غيرت قانون العمل بشــكل كبير في فرنسـا، وقد اعتبر هذا الاتجاه أن العمل السـياسـي للنقابات قد أصـبح مقننا بصـدور هذه القوانين، أما الفريق الثاني وهو الاتجاه المعتدل الذي يرى أن النقابات يمكنها القيام بالعمل السـياسـي بما يخدم مصـالحها المهنية أي شـرط وجود رابطة بين هذا العمل والدفاع عن مصـالح النقابة، وأنه لا يجوز للنقابة أن تقوم بالعمل السـياسـي، وإلا تحولت إلى تنظيم أو حزب سياسي، ويستند هذا الفريق إلى أن الأعمال التحضيرية لمناقشة قوانين (Auroux)، كانت نية المشــرع متجهة لتحديد العمل النقابي، بحيث لم تنص صــراحة على إمكانية ممارســة النقابة للعمل السياسي، بل قامت هذه القوانين بتوسيع وسائل العمل النقابي والحركة النقابية[1].

خاتمة:

النقابة عبارة عن مجموعة من الأفراد ينشـأ بينهما إتحاد على أسـاس تطوعي، وأحيانا على أسـاس إجباري لكي تضــم من يعملون في مهنة واحدة أو تخصــص واحد، ويتمثل الهدف من هذا النوع من التنظيمات أو الاتحادات في تحقيق مصالح أعضائها، وتتمحور هذه المصالح حول العديد من الموضوعات، كرفع مستوى المهنة التي ينتمي إليها الأعضـــاء، وتوفير ميثاق شــرف أخلاقي يحكم أداءها، وحماية مصـــالح الأعضـــاء والدفاع عنها، ومحاولة التأثير في القوانين والســياســات التي يمكن أن تؤثر في الأعضــاء أصـحاب المهن الواحدة أو التخصــص الواحد، كما تعمل على توفير نظام المعاشات يحمي الأعضاء وعائلاتهم في حالات الشيخوخة أو العجز أو الوفاة، وتوفير نظام التأمين الصـحي للعمال وأسـرهم، والدفاع عن القضـايا الوطنية والمحلية للمجتمع، وربط أصـحاب التخصص الواحد أو المهنة الواحدة برابطة من الزمالة يحقق التضامن فيما بين الأعضاء،

- أن النقابات تعمل على نشــر الوعي النقابي بين طبقة العمال ودعم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافهم، ورفع المسـتوى الثقافي للعمال وذلك بإقامة دورات تنمية بشـرية، كما تعمل على رفع الكفاءة المهنية وذلك بتدريبهم وتطوير مســتواهم المهني مواكبة للتطورات العالمية، ومشــاركة العمال في مناقشــة الشــأن العام في مجال

1- رفعت أبو الإسعاد عطوه، **دور النقابات المهنية في حماية الحقوق السياسية (دراسة حالة نقابتي المحامين والأطباء)**، أطروحة دكتوراه في القانون، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 2010، ص ص 180-181.

اختصاصاتهم، من خلال مناقشة مشروعات وخطط التنمية التي تقوم بها الدولة في كل المجالات، تبادل الخبرات من خلال المشاركة في المؤتمرات الدولية والإقليمية الخاصة، والتأكيد على دور النقابات في كل المجالات.

من خلال النتائج المتوصل إليها نقترح التوصيات التالية:

- ضـــرورة دعم العمل النقابي من الدولة، ومؤســـســـات المجتمع المدني الأخرى إعمالا لمبدأ التشـــاركية والتوافق بين جميع مؤسسات الدولة،
- إحداث سلطات خاصة بالرقابة على فعالية أداء النقابات على المستوى العملي والفعلي.

- **قائمة المصادروالمراجع:**

أولا: المصادر

- القران الكريم.

- الدساتير:

- الدستور الصادر في: 10 سبتمبر 1963 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية العدد 64، المؤرخة في 10 سبتمبر 1963.

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بموجب الأمر رقم: 97/76، المؤرخ في: 22 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية عدد 94، المؤرخة في 24 نوفمبر1976.

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر في 23 فيفري 1989، بموجب المرسوم الرئاسي رقم 18/88، المؤرخ 28 فيفري 1989 والمتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، الجريدة الرسمية العدد 09، المؤرخة في 01 مارس 1989.

- التعديل الدستوري للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر في 28 نوفمبر 1996، بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438/96، المؤرخ 07 ديسمبر 1996 والمتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، الجريدة الرسمية العدد 76، المؤرخة في 08 ديسمبر 1996.

- التعديل الدستوري للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر في: 06 مارس 2016، بموجب القانون رقم01/16، المؤرخ في 06 مارس 2016، والمتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية العدد 14، المؤرخة في 07 مارس 2016.

- التعديل الدستوري 2020، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بموجب الموسوم الرئاسي رقم: 20-442 المؤرخ في: 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية العدد 82، المؤرخة في: 30 ديسمبر 2020.

- **القوانين:**

– القانون رقم: 90-11 المؤرخ في: 21 أفريل 1990 **يتعلق بعلاقات العمل**، الجريدة الرسمة للجمهورية الجزائرية، العدد 17، المؤرخ في: 25 أفريل 1990.

– القانون رقم: 90-14 المؤرخ في: 02 جوان 1990 **يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي**، الجريدة الرسمة للجمهورية الجزائرية، العدد 23، المؤرخ في: 06 جوان 1990.

- المعاجم:

– وضـاح زيتون عبد المنان، **معجم المصطلحات السياسية (أول معجم شامل في كل المصطلحات السياسية المتداول في العالم وتعريفاتها)**، عمان، الأردن، دار أسامة للنشر والتوزيع، 2014.

ثانيا: المراجع

– الكتب:

1. عبد الوهاب الكيالي، **موسوعة السياسة**، ط4، ج6، عمان، الأردن، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، 2001.
2. جمال الدين بن محمد الأنصاري، **لسان العرب**، بيروت، لبنان، منشورات دار الكتب العلمية، 2003.
3. أحمد زكي بدوي، **علاقات العمل في الدول العربية**، بيروت، لبنان، دار النهضة العربية، 1985.
4. السيد أحمد محمد مرجان، **دور القضاء والمجتمع المدني في الإشراف على العملية الإنتخابية**، الطبعة الثانية منقحة ومزيدة، القاهرة، مصر، دار النهضة العربية، 2010.
5. دعاء إبراهيم عبد المجيد، **دور مؤسسات وجمعيات المجتمع المدني في مر اقبة العملية الإنتخابية**، مصر، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، 2015.
6. منيرة أحمد عبد الله البشارى، **مؤسسات المجتمع المدني في إطارها القانوني**، القاهرة، مصر، دار النهضة العربية، 2013.
7. تامر يوسف محمد سعفان، **المفاوضات الجماعية (دراسة مقارنة)**، الإسكندرية، مصر، مكتبة الوفاء القانونية، 2013.
8. مخلص رمضان بليح، **المجتمع المدني والحقوق الإجتماعية والسياسية للمرأة**، الإسكندرية، مصر، دار وفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2017.
9. بشير هدفي، **الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الجماعية)**، ط2، المحمدية، الجزائر، جسور للنشر والتوزيع، 2018.
10. مراد زعيمي، **مؤسسات التنشئة الاجتماعية**، الجزائر، دار قرطبة للنشر والتوزيع، 2007.
11. جمال عبد الناصر مانع، **التنظيم الدولي والمنظمات العالمية والإقليمية المتخصصة**، عنابة، الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2006.
12. طلعت مصطفى السروجي، وآخرون، **التنمية الإجتماعية المثال والو اقع**، مصر، نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، 2001.
13. **حقائق أساسية عن الأمم المتحدة**، نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية، طبعة منقحة، منشورات إدارة شؤون الإعلام بالأمم المتحدة، 2014.

14. إسماعيل العربي، **التعاون الإقتصادي للتنمية في نطاق المنظمات الدولية**، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1979.

15. مرفت جمال الدين علي شمروخ، **الحوكمة ومنظمات المجتمع المدني**، الاسكندرية، مصر، المكتب الجامعي الحديث، 2015.

16. جمال عبد الناصر مانع، **التنظيم الدولي والمنظمات العالمية والإقليمية المتخصصة**، عنابة، الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2006.

17. منيرة أحمد عبد الله البشارى، **مؤسسات المجتمع المدني في إطارها القانوني**، القاهرة، مصر، دار النهضة العربية، 2013.

- كتب باللغة الأجنبية:

18. - François Weiss, **Doctrine Et Action Syndicale En Algérie**, Paris, France, édition CYCAS, 1970.

- الأطروحات:

- محمد رستم حسين رستم، **مؤسسات المجتمع المدني ودورها في الحياة السياسية المصرية**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، قسم القانون العام، مصر، 2012.

- رفعت أبو الإسعاد عطوه، **دور النقابات المهنية في حماية الحقوق السياسية (دراسة حالة نقابتي المحامين والأطباء)**، أطروحة دكتوراه في القانون، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 2010.

- المقالات:

- سعد توفيق عزيز البزاز، **تطور الحركة العمالية والنقابية في الجزائر بين عامي 1830-1962**، مجلة التربية والعلم، المجلد 19، العدد 05، الموصل، العراق، 2012.

- **المداخلات:**

- فازية ويكن، **فاعلية المجتمع المدني في المغرب في مواجهة إستراتيجية الدولة التدخلية (الجمعية المغربية لحقوق الإنسان نموذجا)**، الجزائر، أعمال الملتقى الوطني الثالث، المجتمع المدني والتطور السياسي بالمنطقة المغاربية، 2012.

- **المطبوعات البيداغوجيا:**

- حورية بن حمزة، **سوسيولوجيا الحركات العمالية**، مطبوعة بيداغوجية مقدمة لطلبة السنة الثانية ماستر، تخصص: علم اجتماع والتنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة الطارف، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، قسم علم الإجتماع، الجزائر، 2016-2017.

- المو اقع الإلكترونية:

- الموقع الإلكتروني لجامعة مانيسوتا، مكتب حقوق الإنسانhttp://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html.

- الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدوليةhttp://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html .

الأحكام الخاصة بعمال المنازل باستعمال تكنولوجيات الاعلام والاتصال

الدكتورة موسى نسيمة

أستاذة محاضرة –أ- كلية الحقوق - جامعة الجزائر1

ملخص:

اعتمد المشرع عقود العمل الخاصة بعمال المنازل منذ أكثر من 24 سنةفي إطار التعاقد مع هذه الفئة من العمال لاختلاف نظامها بالعمل التقليدي من عدّة جوانب عملية وتنظيمية، وقد صدر المرسوم التنفيذي رقم 474/97في 1997/12/08 المحدّد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل .كما عرّف العامل في المنزل في المادة 02 من هذا المرسوم على أنه كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو **خدمات** أو أشغال تغييرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجر، ويقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته، باستثناء أيّة يد عاملة أجيرة،ويتحصّل بنفسه على كلّ أو بعض المواد الأولية **وأدوات العمل**، أو يسلمها من المستخدم دون أي وسيط ..

لاشك أن ستعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال من خلال استخدام الأرضيات الالكترونية في مجال العمل بمختلف أنواعه يسهل ويطور ظروف ووسائل العمل، حيث لم تعد نظرة علاقات العمل قائمة على العناصر التقليدية، بل تطورت وأصبحت تعتمد على عناصر افتراضية، مما يستوجب مسايرة هذا التطور التكنولوجي. التطور في مجال علاقات العمل.

كلمات مفتاحية: العامل في المنزل- الأرضيات الالكترونية- علاقات العمل – علاقة التبعية- حقوق مهنية.

ABSRACT:

The legislator approved labor contracts for domestic workers more than 24 years ago in the context of contracting with this category of workers due to the difference in its system of traditional work from several practical and organizational aspects. Executive Decree No.474/97 of 12/08/1997 setting out the Regulations on Labor Relations Concerning Home Workers. The home worker is also defined in Article 02 of this Decree .Undoubtedly, the use of Information and communication technologies through the use of electronic floors in the field of work of all kinds facilitate and develop the conditions and means of work, as the view of work relations is no longer based on traditional elements, but rather has evolved and become dependent on virtual elements, which requires keeping pace with this technological development by placing legal texts that keep pace with the development in field of labor relations.

Keyswords :Home worker-electronic floor-labor relations-professional rights-dependency relationsh

مقدمة

خسر العالم عدد كبير من مناصب العمل بسبب الأزمة الصحية كوفيد19حسب تقرير لمنظمة العمل الدولية نهاية سنة 2021، خاصة بعد فرض إجراءات الإغلاق الكامل أو الجزئي للحدود الجغرافية في العديد من الدول.**1**

تأثرتمعظم الدول بشكل كبير بفقدان عدد معتبر من مناصبالعمل. لكنأكبر تأثير من ناحية الأرقام تتركز في دول آسيا وهذا شيء طبيعي باعتبارها أكثر المناطق كثافة سكانية في العالم.

كما تأثرت الجزائر بشكل كبير بهذه الأزمة مثلها مثل الدول الأخرى، مما استدعى التدخل لوضع أنماط عمل في مختلف المرافق باعتماد تكنولوجيات الاعلام والاتصال للتخفيف من حدة الأزمة موازاة مع الاعتماد على بروتوكول صحي يحترم من طرف جميع المتدخلين و من طرف كل أفراد المجتمع.

وبالنسبة لكيفية تنظيم حياة العمل في ظل الأزمة الصحية العالمية اعتمدت معظم الدول التي لها تشريع عمل ينظم تلك العلاقة عن بعد، ونجد المشرع الجزائري قداعتمد منذ أكثر من ربع قرن عقود العمل الخاصة بعمال المنازل قصد التعاقد مع هذه الفئة من العمال لاختلاف نظامها بالعمل التقليدي من عدّة جوانب عملية وتنظيمية، حيث صدر المرسوم التنفيذي رقم 474/97في 1997/12/08المحدّد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل .ولقد عرّف العامل في المنزل في المادة 02 من هذا المرسوم على أنه " كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو **خدمات** أو أشغال تغييرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجر، ويقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته، باستثناء أيّة يد عاملة أجيرةويتحصّل بنفسه على كلّ أو بعض المواد الأولية **وأدوات العمل**، أو يسلمها من المستخدم دون أي وسيط ".

أما بالنسبة للمستخدم الذي يمكن أن يتمثل في شخص طبيعي وهو تاجر أو شخص معنوي كشركة تجارية، فقد نصت المادة 03 من نفس المرسوم على أنه " يعتبر مستخدما في المنزل كل شخص طبيعي أو معنوي، عام أو خاص يمارس نشاطا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا ويشغل عاملا أو أكثر في المنزل".

انطلاقا مما سبق تتمثل إشكالية هذا الموضوع في مدى تماشى هذا النمط من التعاقد مع التشريع الحالي، وهل تكون للمتعاقدين وهما العامل والمستخدم نفس الحقوق ونفس الالتزامات بموجب عقد العمل عن بعد باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة؟

للإجابة على هذه الاشكالية اعتمدنا خطة متكونة من مبحثين، حيث نتناول في المبحث الأول مدى تأثير التكنولوجيات الرقمية على تنظيم علاقات العمل، أما في المبحث الثاني نتناول كيفيات تنظيم علاقات العمل في اطار استخدام الوسائل التكنولوجية، مع العلم خصصنا لكل مبحث مطلبين اثنين.

1- حسب الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية https://www.ilo.org

المبحث الأول :تأثير التكنولوجيات الرقمية على تنظيم علاقات العمل

لقد سبب التطور التكنولوجي عبر التاريخ في تغيّر القوى العاملة التي أصبحت تستخدم أشكال وأنماط عمل جديدة، وتدفع غيرها التقليدية إلى الاندثار ولا سيما تلك المعتمدة على اليد العاملة.

تشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن التحول إلى اقتصاد في إطار التنمية المستدامة يمكن أن يوجِد 24 مليون وظيفة جديدة على مستوى العالم بحلول عام 2030 من خلال اعتماد ممارسات مستدامة في قطاع الطاقة واستخدام المركبات الكهربائية وزيادة كفاءة استعمال الطاقة في المباني الحالية والمستقبلية.

وفي الوقت ذاته، تشير تقارير بعض المجموعات مثل مجموعة ماكينزي 1إلى أن 800 مليون شخص قد يفقدون وظائفهم بسبب التشغيل الآلي بحلول عام 2030، أن النسبة الغالبة من جميع الموظفين يشعرون بالقلق من ألا يكون لديهم التدريب الضروري أو المهارات اللازمة للحصول على عمل جيد الأجر.

وثمة اتفاق واسع على أن إدارة هذه الاتجاهات سوف تقتضي تغييرات في تنظيم علاقات العمل، بالاعتماد على التكنولوجيا الرقمية وتعليم المهارات الشخصية والقدرة على التكيفمن خلال ضمان أن يمكن للناس اكتساب المهارات من جديد والارتقاء بها طوال حياتهم. وسوف يلزم توفير دعم أفضل للعمل غير المدفوع الأجر، كرعاية الأطفال ورعاية المسنين في المنزل على سبيل المثال، وخاصة لأن من المحتمل في ظل التحول الذي طرأ على أعمار السكان في العالم، أن يزداد الطلب على هذه الأنماط الجديدة.

بالنسبة للمشرع الجزائري نجده قد اعتمد على هذا النمط من التعاقد مع هذه الفئة من العمال لاختلاف نظام العمل التقليدي من عدّة جوانب عملية وتنظيمية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 474/97 المؤرخفي 1997/12/08المحدّد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل.2 ويعتبر ذلك من المجهودات الكبيرة التي بذلتها الدولة من أجل تطوير علاقات العمل بمختلف مكوناتها نظرا للواقع الاجتماعي والاقتصادي الذي للأسف يتأثر ايجابا وسلبيا بمدخلات النفط، لذلك استوجب البحث عن البدائل الموضوعية في إطار احترام النصوص القانونية المنظمة لعالم الشغل3

1- بالإنجليزية (McKinsey & Company :هي شركة استشارات إدارية أمريكية. وهي تقوم بإجراء تحليل نوعي وكمي لتقييم قرارات الإدارة.

2- الجريدة الرسمية عدد: 82 المؤرخة في: ....

3- سميرة العابد و زهية عباز، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث عدد 11 - 2012. جامعة باتنة – الجزائر، ص: 78.

ولقد عرّف العامل في المنزل في حسب المادة 02 المشار إليها في المقدمة على أنه يعتبر عامل في المنزل كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغال تغييرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجر، ويقوم وحده بهذه

النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته، باستثناء أيّة يد عاملة أجيرة،ويتحصّل بنفسه على كلّ أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل، أو يسلمها من المستخدم دون أي وسيط .

ما يلاحظ في مثل هذه العلاقات من العمل، هي وجود نوع من الحرية في أداء العمل من طرف العامل، أي العنصر الخاص بعلاقة التبعية، والتي تكون أقلّ شدّة بمقارنتها بعلاقة العمل القائمة داخل المؤسّسة المستخدمة.**1**

كما يمكن أن يتمثل المستخدم في شخص طبيعي وهو تاجر أو شخص معنوي كشركة تجاريةبمقتضى نص المادة 03 من نفس المرسوم . و يستنتج هنا إمكانية إقامة علاقة عمل بين العامل في المنزل والمستخدم مباشرة باستخدام التكنولوجيات الحديثة إذا كان تاجرا شخصا طبيعيا، أو اقامة علاقة عمل مع ممثل المؤسسة المستخدمة الذي عادة ما يتمثل في شخص المدير. ففي كلتا الحالتين تولد التزامات متبادلة بين الطرفين (العامل والمستخدم) ولا سيما تلك الالتزامات المتعلقة بالحقوق المهنية والحقوق الاجتماعية في إطار الحماية الاجتماعية كتأمين الضمان الاجتماعي لحماية العامل من الأخطار المهنية أو لضمان التقاعد. وبهذا الصدد نصت المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 474/97 على أنه يلزم المستخدم تجاه العامل الذي ينجز عملا في المنزل بالتصريح به لدى هيئة الضمان الاجتماعي ومفتشية العمل المختصة اقليميا، كما يلزم من جهة أخرى بحيازة دفتر ترتيبي يسجل فيه ما يأتي:

- اسم الهيئة المستخدمة وعنوانها أو اسم المستخدم ولقبه وكذلك رقم التسجيل في السجل التجاري أو عند الاقتضاء أي سجل آخر ينص عليه التشريع المعمول به.
- الاسم والعنوان ورقم التسجيل لدى الضمان الاجتماعي الخاص بالعمال في المنزل".

كما أشار المشرع في هذا المرسوم إلى جملة من **الالتزامات** تجاه العامل في المنزل من خلال المواد 05-06 و07، حيث نصت المادة 05 على ما يلي:

" يجب على المستخدم، عند تسليم الأشغال قصد تنفيذها في المنزل، أن يعد دفتر طلبات يسجل فيه ما يأتي:

- اسم العامل في المنزل ولقبه وعنوانه.
- طبيعة العمل وكميته.
- تاريخ تسليم هذا العمل.
- الأجرة المطبقة على هذا العمل.
- قائمة اللوازم والمواد المسلّمة للعامل."

أما المادة 06 نصت على أنه " يسجل المستخدم، عند تسليم المنتج موضوع الطلب، على دفتر تسلم نسخة منه إلى العامل بعد توقيع الطرفين عليها ما يأتي:

- تاريخ التسليم.
- مبلغ الأجر المدفوع فعلا.
- عند الاقتضاء، اللوازم والمواد المستردة".

- **1**- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر 2002.ص 32.

كما يحظر على المستخدم طبقا للمادة 07 من نفس المرسوم إسناد أي عمل ينجز في المنزل يتطلب، بصفة مباشرة أو غير مباشرة، استعمال أو معالجة مواد أو منتجات سامة أو خطيرة على صحة العامل في المنزل وعلى عائلته وعلى أمنهم، أو تنجم عنه أضرار بالمحيط". فبالنظر إلى هذه **الالتزامات** الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 474/97 والتي هي على عاتق المستخدم، تولّد في نفس الوقت **حقوقا** للعامل في المنزل، بل أكثر من ذلك لم يكتفي بها المشرع، فبالنظر إلى الطبيعة الخاصة لعلاقة العمل أحاط المشرع العامل في المنزل بمجموعة أخرى منالحقوق لأساسية وردها في المواد من المادة 08 إلى المادة 10 .

فقد نصت المادة 08 على أنه" يحسب راتب العامل في المنزل على أساس مقاييس الأجر المعمول بها في المهن المماثلة.
وعلى أي حال وما لم يكن هناك اتفاق أفضل بين الطرفين، لا يمكن أن يقل راتب العامل في المنزل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون، كما هو محدّد في التنظيم المعمول به".
كما يستفيد العامل في المنزل الذي يشغله نفس المستخدم مدّة ستة أشهر في المجموع على الأقل، من الحق في التعويض عن العطلة المدفوعة الأجر، ويعادل مبلغه يومين عمل في الشهر.
يحسب التعويض المذكور على أساس الأجور المتوسطة الشهرية المتقاضية خلال الفترة المحتسبة ويدفع الأجر في فترة حسابه المرجعية وهذا ما نصت عليه المادة 09 من نفس المرسوم. أما المادة 10 الموالية أشار فيها المشرع إلى استفادة العامل في المنزل من التغطية أو الحماية الاجتماعية أو ما يسمى بالضمان الاجتماعي.

أما بالنسبة **لالتزامات العامل** في المنزل تجاه المستخدم، فزيادة على الالتزامات المعروفة ولا سيما المنصوص عليها في المادة 07 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل**1**، أشارت المادتان 11 و12 من نفس المرسوم إلى أنه يلزم العامل في المنزل بامتثال أوامر المستخدم عند تنفيذ عمله رغم غياب علاقة التبعية القانونية بمفهومها التقليدي. كما يمنع القيام بأية منافسة من شأنها أن تسيء للمستخدم ويلزم بحفظ السر المهني.
أما بالنسبة لنمط التعاقد عن بعد باستعمال الأرضيات الالكترونية، يمكن أن ترد كل البيانات التي أشرنا إليها سابقا سواء تعلق الأمر بالتزامات المستخدم أو التزامات العامل المهنية في إطار الأرضية الالكترونية المعتمدة في تنظيم العمل عن بعد وهذا ما سنتناوله في هذا المبحث.

المطلب الأول: مستقبل البيانات بموجب عقد العمل عن بعد

تستخدم اليوم التكنولوجيات الرقمية، من قبيل تجميع البيانات والذكاء الاصطناعي، لتتبع المشكلات وتشخيصها في مجالات مختلفة سواء في القطاع التجاري أو الخدماتي أو في التعليم، أو لأداء مهام يومية مثل التعامل مع حركة المرور أو دفع الفواتير إلخ...... ويمكن استخدامها في مجال العمل المنزليTélétravail وللدفاع عن حقوق العامل المهنيةوممارستها2.

1-القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/30 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

2- **Monique Pontier, management du télétravail, études des accords d'entreprises, revue de management , sur site https//www.revue-rms.fr/ 2019**

وقد تستخدم تلك البيانات استخدامها سيئا يمكن أن تسيئ لحقوق العامل من خلال، مثلا رصد التحركات والمشتريات والمحادثات أثناء أداء العامل لعمله أو أثناء تبادل المحتويات مع المؤسسة المستخدمة. على هذا الأساس نجد أن معظم المؤسسات المستخدمة التي تعتمد على نمط التعاقد عن بعد باستخدام الأرضيات الالكترونية تقتني الأدوات اللازمة لاستخراج البيانات واستغلالها للأغراض المهنية والمالية وغيرها.

ومع ذلك، قد تصبح البيانات الشخصية مكسبا للشخص، إذا أتيحت صيغة لتنظيم ملكية البيانات الشخصية بشكل أفضل. فالتكنولوجيا التي تعمل على أساس البيانات لها القدرة على تعزيز حقوق العمال المهنية والاجتماعية، تبعا لنوع الحماية المتوفر على مستوى الأرضية.

الملاحظ هنا هو امكانية اقامة علاقة عمل بين العامل في المنزل والمستخدم مباشرة إذا كان تاجرا شخصا طبيعيا، أو اقامة علاقة عمل مع ممثل الشركة التجارية وعادة ما يتمثل في شخص المدير. ففي كلتا الحالتين تولد التزامات متبادلة بين الطرفين(العامل والمستخدم) ولا سيما تلك الالتزامات المتعلقة بالضمان الاجتماعي لحماية العامل من الأخطار المهنية أو لضمان التقاعد.

المطلب الثاني: مستقبل الفضاء الإلكتروني في إطارعلاقة العمل عن بعد

يمكن للتكنولوجيات الحديثة أن تساعد في جعل عالمنا أكثر إنصافا وأكثر سلما وأكثر عدلا. ويمكن للإنجازات الرقمية أن تدعم كل هدف من أهداف التنمية المستدامة بدءاً من توفير العمل لأكبر شريحة من المجتمع، وتعزيز العمل اللائق. لكن يمكن أيضا للتكنولوجياتأن تهدّد الخصوصية وأن تؤدي إلى تقلص الأمن وتفاقم عدم المساواة. وهي تنطوي على آثار بالنسبة لحقوق العامل. وعلينا أن نختار الكيفية التي نستفيد بها من التكنولوجيات الجديدة ونديرها ونعمل بها.

كما نعرف لقد تقدمت التكنولوجيات الرقمية بسرعة تفوق أي ابتكار في تاريخنا - حيث وصلت إلى حوالي 50 في المائة من سكان العالم النامي فيما لا يتجاوز عقدين من الزمن وأحدثت تحولاً في المجتمعات. ومن خلال تعزيز الاتصال الإلكتروني والشمول المالي وإمكانيات الوصول إلى الخدمات التجارية والعامة، يمكن أن تمثل التكنولوجيا عاملاً كبيراً في تحقيق المساوات في شتى المجالات.

على سبيل المثال في قطاع الصحة، تساعد التكنولوجيات الرائدة التي يدعمها الذكاء الاصطناعي في إنقاذ الأرواح وتشخيص الأمراض وإطالة العمر المتوقع. وفي مجال التعليم، يسرت بيئات التعلم الافتراضي والتعلم عن بعد إمكانية الالتحاق بالبرامج لطلاب كانوا سيتعرضون بدونها للاستبعاد. كذلك أخذت الخدمات العامة، بفضل المساعدة التي يقدمها الذكاء الاصطناعي، تزداد سهولة في الحصول عليها، وتزداد خضوعا للمساءلة من خلال النظم التي تعمل بتقنية سلاسل السجلات المغلقة، كما أخذت تبتعد عن الطابع البيروقراطي المرهق. ويمكن للبيانات الضخمة أن تدعم أيضا سياسات وبرامج أكثر تلبيةً للاحتياجات وأكثر دقة.لكن يظل الأشخاص الذين لم تصلهم بعد وسائل الربط الإلكتروني محرومين من منافع هذا التطور. وكثير ممن تركوا خلف الركب هم من النساء أو كبار السن أو ذوي الإعاقة وسكان المناطق الفقيرة أو النائية.

وقد أخذت وتيرة الاتصال الالكتروني في التباطؤ والتراجع، في بعض الأوساط. فعدد النساء اللائي يستخدمن الإنترنت على مستوى العالم، مثلاً، يقل بنسبة 12 في المائة عن عدد الرجال. وبينما ضاقت هذه الفجوة في معظم المناطق خلال الفترة ما بين عامي 2013 و 2017، فإنها قد اتسعت في أقل البلدان نمواً من 30 في المائة إلى 33 في المائة.1

كما أصبحت دائرة التعاقد عن بعد ولا سيما العمل عن بعد تتسع وتعتمد من طرف الدول خاصة بعد الأزمة الصحية العالمية التي عرفتها البشرية، مما ساعد على تجاوز المرحلة الخطيرة التي ممرنا بها خاصة عدد كبير من المؤسسات المستخدمة انهارت وحلت وعدد كبير من العمال فقدوا مناصب عملهم خلال تلك المرحلة الصعبة.

فبالنسبة لبلادنا اعتمدت معظم المؤسسات المستخدمة على نمط العمل عن بعد وتنظيم علاقات العمل باعتمادها على التشريع الحالي ولا سيما القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الذي لا يتعارض مع نمط تنظيم علاقات العمل عن بعد باستخدام التكنولوجيات الحديثة كالأرضيات الالكترونية ، حيث لم يحدد المشرع نوعية تلك العلاقة بين المستخدم والعام سواء كانت داخل المؤسسة المستخدمة أو عن بعد، بشرط يكون العامل تابع للمستخدم بموجب عقد العمل.

المبحث الثاني: كيفيات تنظيم علاقات العمل في اطار استخدام الوسائل التكنولوجية

لقد دخلت ترتيبات هامة في كيفية تنظيم العمل خلال الأزمة الصحية التي عرفها العالم، حيث توقف فجأة العالم عن كل نشاط. منذ بداية سنة 2020 ،وتوجب على الحكومات، فرض تدابير صارمة لإنقاذ أولا الأرواح البشرية من خطورة الفيروس المنتشر بشكل رهيب، فالإجراءات التي تضمن التباعد الجسدي - كإغلاق المؤسسات وإيقاف الرحلات الجوية ومنع التجمعات الحاشدة وإغلاق أماكن العمل كانت تدابير تسعى من خلالها من تقليل حدة الأزمة الصحية. وأن لا ينبغي أن يؤدي تخفيف القيود إلى تعريض الأرواح للخطر، أو لخطر موجة جديدة من حالات العدوى التي يتوقع البعض أنها قد تكون أسوأ من الموجة الأولى التي جعلت بالفعل قدرات الرعاية الصحية تمتد إلى ما هو أبعد من حدودها ووضعت العاملين في الخطوط الأمامية تحت خطر وضغط شديدين من القوى العاملة.

في نفس الوقت سعت معظم الدول إلى الاهتمام بالمجال الاقتصادي والاجتماعي لأفراد المجتمعات باعتماد العمل عن بعد أو ما يعرف بعمال المنازل باعتماد على التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال بصفة عامة والأرضيات الالكترونية بصفة خاصة، هذه الأخيرة كانت مخصصة حسب نوعية النشاط ومجال التعاقد لعقد العمل عن بعد. Plateformes) dédiées).ومن خلال استخدام الأرضيات الالكترونية في مجال العمل، يستوجب النظر في كيفية تنظيم علاقة العمل عن بعد والبيانات الواجب إظهارها والتي تعادل الالتزامات والحقوق العقدية بموجب عقد العمل عن بعد، إلى جانب اعتماد الأساس القانوني لتلك العلاقة، ذلك ما نتناوله من خلال هذا المبحث.

1- **تأثير التكنولوجيات الرقمية- تقرير على موقع منظمة الأمم المتحدة https://www.un.org/ar/un75/impact-digital-.**
و انظر مقال اللجنة العالمية المعنية بمستقبل العمل التابعة لمنظمة العمل الدولية بمناسبة الألفية عن انشائها في 1919. على عنوان الموقع التالي:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/

المطلب الأول: الإطار القانوني المنظم لعلاقات العمل عن بعد

إن العمل عن بعد خلال الأزمة الصحية وما بعدها ساعد على بلورة النمط الجديد المؤسس لعلاقات العمل في العالم بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة. وقد أسست الجزائر نمط العمل عن بعد منذ سنة 1997 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 474/97المحدّد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل .

كما عرّف العامل في المنزل في المادة 02 من هذا المرسوم على أنه كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو **خدمات** أو أشغال تغييرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجر، ويقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته، باستثناء أيّة يد عاملة أجيرة، ويتحصّل بنفسه على كلّ أو بعض المواد الأولية **وأدوات العمل**، أو يسلمها من المستخدم دون أي وسيط .

من خلال هذا النص، يمكن إسقاط محتواه على نمط العمل باستعمال وسائل التكنولوجيا كالأرضيات الالكترونية وهو موضوع مداخلتنا في هذا الملتقى الوطني.
كما يلاحظ في مثل هذه العلاقات من العمل، وجود الحرية أكثر في أداء العمل من طرف العامل، أي العنصر الخاص بعلاقة التبعية، والتي تكون أقلّ شدّة بمقارنتها بعلاقة العمل القائمة داخل المؤسّسة المستخدمة.**1**

إن استعمال تكنولوجيات الاعلام والاتصال ولا سيما باستخدام الأرضيات الالكترونية في مجال العمل بمختلف أنواعه يسهل ويطور ظروف ووسائل العمل، حيث لم تعد نظرة علاقات العمل قائمة على العناصر التقليدية، بل تطورت وأصبحت تعتمد على عناصر افتراضية، مما يستوجب مسايرة هذا التطور التكنولوجي بوضع نصوص قانونية تساير التطور. كما أن القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل لم يحدد نوع أو نمط التعاقد لإثبات علاقة العمل، ذلك ما أشارت إليه المادة الثانية على أساس يعتبر عمالا أجراء، كل الاشخاص الذين يؤدون عملا يدويا او فكريا مقابل مرتب في اطار التنظيم ولحساب شخص اخر طبيعي او معنوي عمومي او خاص يدعى المستخدم. وهنا نلاحظ امكانية التعاقد عن بعد ولا سيما التأكيد الذي جاء به المشرع عن طريق التنظيم بتخصيص مرسوم لتنظيم علاقة العمل عن بعد سنة 1997.

1- طربيت سعيد، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار هومة للنشر والتوزيع، 2020،ص:61.

المطلب الثاني: العناصر المكونة لعلاقة العمل عن بعد

يتميز عقد العمل عن بعد بخصائص معينة ولا سيما مع غياب عنصر علاقة التبعية بين العامل والمؤسسة المستخدمة.

يعرف العمل عن بعد المعروف كذلك بالعمل عبر المنزل أو العمل عبر الانترنيت، بأنه ذلك التنظيم للعمل يكون فيه العامل غير مضطر للتنقل لمقر العمل. في ظل ظروف الأزمة الصحية اضطرت بعض المؤسسات المستخدمة إلى التخلي عن بعض من عمالها وتحويلهم إلى العمل في مقر إقامتهم وذلك بعد صدور قرار لجنة متابعة مستجدات الفيروس من تقليل نسبة العمال في المؤسسات بهدف التباعد الاجتماعي، وهنا ظهرت إشكالية تحديد أهم نقطة في العمل عن بعد وهي مثلا كيفية تحديد ساعات العمل عن بعد ؟

يمكن تحديدها وفق معيار واسع من الممكن استخدامه قياساً بالعمل عن بعد من خلال تحديد ساعات العمل عن بعد في الساعات التي يكون بها العامل تحت تصرف المستخدم. أي أن الوقت الذي يكون فيه العامل يعمل عن بعد وهو تحت إدارة المستخدم وتنظيمه تحسب من ضمن ساعات العمل المقرر عليه. وهذا ما يعرف بعقد العمل المرن الذي هو اتفاق كتابي يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى المستخدم تحت إدارته مقابل أجر ويكون العقد وتحت إشرافه محدد المدة أو غير محدد المدة أو لعمل معين أو غير معين.

كما يتولى نظام الضمان الاجتماعي حماية العمال بصفة عامة من الأخطار الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث كلاهما يشتركان في أنهما ناتجين من العمل وظروفه وكذا في حاجة المصاب إلى العلاج والمساعدة ويختلفان من حيث المفهوم والشروط واثبات كل واحد منهما[1]. ونفس الأمر ينطبق على عمال المنازل في إطار الحماية الاجتماعية الشاملة.

نجد هذا النمط من عقد العمل المرن أخذ به المشرع الفرنسي منذ وقت وهذا ما يعرف بعلاقة العمل المرنة La flexibilité de la relation de travail يتم تنفيذ العمل عن بعد في المؤسسة إما من خلالاتفاقية عمل، أو تعديل عقد العمل، أو عقد عمل عن بعد. ويمكن أن تتخذ أشكالًا مختلفة:

- جهاز تحكم عن بعد كامل ، أي أن العامل يعمل عن بعد بنسبة 100٪ ،
- عدد معين من أيام العمل عن بعد في الأسبوع مرنة مع فترات متناوبة من العمل عن بعد بدوام كامل أو مختلط أو كليًا داخل المؤسسة، مع العلم أنه بإمكان فرض العمل عن بعد على جميع المواقف التي يمكن أن تفرضها الظروف الصحية.

1- سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، دار الهدى للطباعة ،النشر و التوزيع عين مليلة ، الجزائر 2010 ، ص 13.

- فيما يلي بعض فوائد العمل من المنزل.

1- بالنسبة للمستخدم:

- مواصلة العمل أثناء فترة الأزمة،
- تقليل التغيب والتأخير ،
- الزيادة في الإنتاجية،
- التقليل من مواقع نشاط العمال في مقر المؤسسة،
- تحسين العلامة التجارية للمستخدم ، والعمل عن بعد هو ضمان للثقة والجاذبية ، لا سيما بين الأجيال الشابة،
- الاشراف والرقابة بواسطة الأرضيات الالكترونية.

2- بالنسبة للعامل:

- توفير الوقت والمال بسبب إلغاء تكاليف التنقل للوصول إلى مقر المؤسسة المستخدمة،
- التنقل إذا سمح السياق الصحي والشركة بذلك ، فمن الممكن العمل من مكان آخر غير مقر الإقامة،
- تحسين التركيز من خلال استغلال وسائل الرفاهية الخاصة،
- التقليل من التعب اليومي ، ويرجع ذلك أساسًا إلى التخلص من الرحلات ووقت النوم الإضافي ، وأحيانًا أيضًا عن طريق الابتعاد عن بيئة العمل العادية،
- الاستقلالية في تنظيم التخطيط وساعات العمل للتوفيق بشكل أفضل بين الحياة المهنية والخاصة،
- المزيد من الرفاهية بفضل الظروف الأفضل والتوازن بين الحياة المهنية والخاصة1

وقد أثبتت بعض الدراسات في الجزائر، خاصة بالنسبة للمناطق البعيدة أين تصعب ظروف العمل مثل صحرائنا الشاسعة، على أن مثل هذا النمط من العمل عن بعد يساعد على تدارك وتخطي الصعوبات تفاديا التنقل اليومي للمؤسسات المستخدمة مع الظروف الطبيعية القاسية ، كما أن نسبة البطالة المرتفعة زادت من معاناة طالبي العمل 2.

1- https://legal-doctrine.com/edition/le-teletravail-en-droit-algerien

2- بن عبد الفتاح دحمان، استراتيجية الجزائر في معالجة البطالة(مقاربة قياسية – أدرار نموذجاً)،مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والادارية (ISSN 2352-9962)العدد السادس . ديسمبر2016، جامعة أدرار،الجزائر

السلبيات:

فيما يلي بعض عيوب ومخاطر العمل من المنزل.

- **بالنسبة للمستخدم :**

- زيادة مخاطر الأمن السيبراني ،
- نقص الرؤية والتحكم الذي يمكن أن يؤدي إلى سوء المعاملة أو زيادة المراقبة ،
- صعوبات التواصل مع العمال بسبب قوة التدفق للأنترنيت ،
- استثمارات في أدوات مهمة في بعض الأحيان ولا سيما برامج الاعلام الآلي.

- **بالنسبة للعمال:**

- محطة عمل غير مناسبة ستؤدي إلى الإرهاق و تؤثر على الصحة ،
- بيئة العمل التي لا تشجع على التركيز إلى جانب خطر العزلة وعدم الاتصال،
- إضعاف الحد الفاصل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة عند العمل عن بعد في المنزل.

وعلى هذا الأساس نجد أن المشرع بموجب المرسوم الصادر في 1997 يمنع المستخدم من إسناد أي عمل ينجز في المنزل يتطلب، بصفة مباشرة أو غير مباشرة، استعمال أو معالجة مواد أو منتجات سامة أو خطيرة على صحة العامل في المنزل وعلى عائلته وعلى أمنهم، أو تنجم عنه أضرار بالمحيط". فبالنظر إلى هذه الالتزامات الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 474/97 والتي هي على عاتق المستخدم، تولّد في نفس الوقت حقوقا للعامل في المنزل، بل أكثر من ذلك لم يكتفي بها المشرع، فبالنظر إلى الطبيعة الخاصة لعلاقة العمل، أحاط المشرع العامل في المنزل بمجموعة أخرى من الحقوق الأساسية وردها في المواد من المادة 08 إلى المادة 10 .

فقد نصت المادة 08 على أنه" يحسب راتب العامل في المنزل على أساس مقاييس الأجر المعمول بها في المهن المماثلة. وعلى أي حال وما لم يكن هناك اتفاق أفضل بين الطرفين، لا يمكن أن يقل راتب العامل في المنزل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون، كما هو محدّد في التنظيم المعمول به".
كما يستفيد العامل في المنزل الذي يشغله نفس المستخدم مدّة ستة أشهر في المجموع على الأقل، من الحق في التعويض عن العطلة المدفوعة الأجر، ويعادل مبلغه يومين عمل في الشهر.

يحسب التعويض المذكور على أساس الأجور المتوسطة الشهرية المتقاضية خلال الفترة المحتسبة ويدفع الأجر في فترة حسابه المرجعية وهذا ما نصت عليه المادة 09 من نفس المرسوم. أما المادة 10 الموالية أشار فيها المشرع إلى استفادة العامل في المنزل من التغطية أو الحماية الاجتماعية أو ما يسمى بالضمان الاجتماعي.

أما بالنسبة لالتزامات العامل في المنزل تجاه المستخدم، فزيادة على الالتزامات المعروفة ولا سيما المنصوص عليها في المادة

07 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، أشارت المادتان 11 و12 من نفس المرسوم إلى أنه يلزم العامل في المنزل بامتثال أوامر المستخدم عند تنفيذ عمله رغم غياب علاقة التبعية القانونية بمفهومها التقليدي. كما يمنع القيام بأية منافسة من شأنها أن تسيء للمستخدم ويلزم بحفظ السر المهني، خاصة عند استعمال الوسائط الالكترونية ولا سيما الأرضيات الالكترونية التي تسهل إلى حد كبير طريقة إنجاز العمل بالكيفية المعاهدة. رغم غياب النص القانوني المنظم لهذا النوع من علاقات العمل، عكس بعض التشريعات كالتشريع الفرنسي الذي خص جزء كبير من التنظيم إلى المجال التكنولوجي الذي اقتحم عالم الشغل**1**.

1- loi L.1222-9 du code du travail, se formule comme suit :

« Toute forme d’organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l’employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l’information et de la communication »
Source :https://www.anthedesign.fr/autour-du-web/le-teletravail-covid

خاتمة

إن استعمال تكنولوجيات الاعلام والاتصال ولا سيما باستخدام الأرضيات الالكترونية في مجال العمل بمختلف أنواعه يسهل ويطور ظروف ووسائل العمل، حيث لم تعد نظرة علاقات العمل قائمة على العناصر التقليدية، بل تطورت وأصبحت تعتمد على عناصر افتراضية، مما يستوجب مسايرة هذا التطور التكنولوجي بوضع نصوص قانونية تساير التطور. ونستخلص في خاتمة هذه المداخلة إلى ضرورة فهم أولا الأنماط الجديدة التي تعتمدها علاقات العمل الحديثة وثانيا بضرورة وضع نصوص قانونية تحمي أكثر العامل الذي يعمل في منزله لصالح مستخدم كشخص طبيعي أو معنوي، كما يمكننا أن نقترح ما يلي:

- ضرورة إضفاء الطابع الرسمي على شروط العمل عن بعد في ملحق عقد عمل أو بموجب عقد عمل جديد عن بعد،
- التأكد من الظروف الخاصة الموجودة لاعتماد العمل عن بعد،
- ضرورة تجهيز العامل بوسائل المناسبة للعمل عن بعد،
- مسايرة النصوص القانونية الحالية للتطور التكنولوجي ولا سيما تعديل قانون علاقات العمل ووجوب إصدار نصوص تنظيمية جديدة تنظم العمل بواسطة استخدام الأرضيات التعليمية مع خلق مناصب عمل جديدة.
- ضرورة احتواء الاتفاقيات الجماعية للعمل على نمط العمل عن بعد باستخدام الوسائط التكنولوجية.

قائمة المراجع:

- **النصوص القانونية:**

- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/30 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.
- المرسوم التنفيذي رقم 474/97 المؤرخفي 1997/12/08المحدّد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل.
-

- **الكتب:**

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر 2002.
- طربيت سعيد، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار هومة للنشر والتوزيع، 2020.
- سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، دار الهدى للطباعة ،النشر و التوزيع عين مليلة ، الجزائر 2010.

- **المقالات:**

- سميرة العابد و زهية عباز، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث عدد 11 - 2012. جامعة باتنة – الجزائر.
- بن عبد الفتاح دحمان، استراتيجية الجزائر في معالجة البطالة(مقاربة قياسية – أدرار نموذجاً)،مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والادارية (ISSN 2352-9962)العدد السادس . ديسمبر2016، جامعة أدرار،الجزائر.

- Organization Labour International and Relations Labour, Markets Labour

Inclusive Branch Conditions Working 4, Morillons des Route 22 Geneva 1211-CH Switzerlandorg.ilo@inwork– Dec 2021.

- **المو اقع الإلكترونية:**

- **https://www.anthedesign.fr/autour-du-web/le-teletravail-covid**
- **https://legal-doctrine.com/edition/le-teletravail-en-droit-algerien**

قطاع الضمان الإجتماعي وتحدي الرقمنة

دراسة مقارنة

الدكتورة بوغرارة مليكة

كلية الحقوق جامعة الجزائر1

ملخص:

يشهد العالم تحولا رقميا حقيقيا، قلب موازين المفاهيم التقليدية للتسيير في جميع المجالات ، و أصبح يعتبر من التوجهات الإستراتيجية للدول و مؤشرا لنموها و تقدمها ، و أصبح من الضروري ملائمة هيئاتها و قوانينها مع التحولات العميقة و المهمة التي تعرفها بلادنا على جميع المستويات.

و لم ينأ قطاع الضمان الإجتماعي عن التحول الرقمي الذي عرفته مختلف القطاعات ، حيث قطع أشواطا هامة في رقمنة خدماته و تسهيلها لمرتفقي القطاع.

تتناول هذه الورقة البحثية دراسة مقارنة حول الإنجازات التي حققها قطاع الضمان الإجتماعي في ظل التحول الرقمي و التحديات التي لا زالت تواجهه.

الكلمات المفتاحية: الضمان الإجتماعي، الرقمنة، الإنجازات ، التحديات

Abstract.

The world is witnessing a real digital transformation, upsetting the scales of traditional concepts of management in all fields, and it has become considered one of the strategic directions of countries and an indicator of their growth and progress, and it has become necessary to adapt their bodies and laws with the deep and important transformations that our country knows at all levels. nd the social security sector has not been spared the digital transformation that the various sectors have experienced, as it has made important strides in digitizing its services and facilitating them for the beneficiaries of the sector.

This research paper deals with a comparative study on the achievements of the social security sector in light of digital transformation and the challenges it still faces.

Keywords: social security, digitization, achievements, challenges

ملتقـــى وطني حول:عصرنة علاقات العمل في ظل التحول الرقمي: التحديات والرهانات

مقدمة:

إن التطور السريع في عالم التكنولوجيا و اتجاه الحكومات و المؤسسات نحو الرقمنة في جميع قطاعاتها ، جعلت الدول تحرص على تبني مفهوم التحول الرقمي باستبدال العمليات التقليدية بالرقمية و وضع خطط و استراتيجيات لضمان تحقيق أهدافها بجودة و كفاءة حيث تهدف للوصول إلى رقمنة متكاملة للقطاعات لتيسير كافة الخدمات للمستفيدين .

و من المعلوم أن نظام الضمان الإجتماعي في العالم أجمع تؤمنه أنظمة حماية مختلفة، فهو يستند على مبدأ التكافل الإجتماعي، وتنظمه جملة من القوانين والتشريعات التي تسعى إلى تكريس مبدأ حماية الفرد وأسرته ودخله من أية مخاطر إجتماعية محتملة (الوفاة ، المرض ، العجز) وفي سبيل ذلك فإن الفرد محمول على دفع اشتراكات معينة طبقا لقواعد محددة في كل نظام تمويلي و المقصود (النظرية البيسماركية) و (النظرية البيفيردجية) بمعنى آخر أن نظام التكافل هذا قائم إما على اشتراكات العمال كمصدر للتمويل أو على الضرائب

وبذلك يتسنى للمؤمن الإستفادة من مختلف الحقوق و المزايا التي تتوافق مع إمكانياته، و في الجزائر يغطي نظام الضمان الإجتماعي الأخطار المنصوص عليها في الإتفاقية رقم 102 للمنظمة العالمية للعمل بالنسبة للعمال الأجراء، أما فيما يخص العمال غير الأجراء فيقتصر الأمر بوجه التحديد على أخطار المرض، العجز، الأمومة، الوفاة والتقاعد.

ويُعد هذا البرنامج من أكبر البرامج العالميّة التابعة للحكومات الذي يعزز رفاهية السكان، عن طريق اتخاذ التدابير اللازمة من خدمات صحية، و عائدات مالية تشمل رواتب التقاعد، والتأمين ضد العجز وتعويضات البطالة. والدعم المالي كتعويضات إصابات العمل

وتنظم القطاع جملة من القوانين والتشريعات التي تسعى إلى تكريس مبدأ حماية الفرد وأسرته ودخله من أية مخاطر إجتماعية محتملة ، وفي سبيل ذلك فإن الفرد محمول على دفع اشتراكات مالية معينة طبقا لقواعد محددة في كل نظام تمويلي . علما أن هذا النظام يغطي كل فئات و شرائح المجتمع، أجراء و غير أجراء و شبيهين و حتى فئات أخرى .

تنصب هذه الدراسة على تبيان مفهوم التحول الرقمي في قطاع الحماية الإجتماعية مع التركيز على إسهامات هذه الأخيرة في تطوير القطاع و ما يواجهه من تحديات في دراسة مقارنة،و ذلك بإثارة الإشكالية التالية:

ما هي إنجازات القطاع في مجال الرقمنة و ما طبيعة التحديات التي يواجهها ؟

و تتم الإجابة على هذه ا إشكالية من خلال النقطتين التاليتين:

أولا : مفهوم التحول الرقمي في قطاع الحماية الإجتماعية

ثانيا : أهم التحديات الرقمية التي تواجه قطاع الحماية الإجتماعية

أولا : مفهوم التحول الرقمي في قطاع الضمان الإجتماعي

إن الحديث عن عصرنة الإدارة يعني بالدرجة الأولى إدراج تكنولوجيا المعلومات و الإتصالات التي تتيح لها أعادة تنظيم هيئاتها في نمط التسيير الجديد بهدف التلبية الفعالة للعموم و تحقيق تطلعات المواطنين .[1]

تتوفر العديد من الدول على بنية تحتية رقمية قوية ساهمت في تسريع عملية التحول الرقمي فيها. وعملت هذه البنية على تمكينها من مواجهة الأزمات التي عطلت جميع الخدمات فيها بما فيها قطاع الضمان الإجتماعي. و في هذا المضمار تكفلت الحكومة الجزائرية بوضع مخطط قطاعي متعدد multisectoriel في عرف ب « e-Algerie 2013 » من الإسراع في عملية تطوير تكنولوجيا المعلومات و الإتصالات. و قد تكون هذا المخطط من ثلاثة عشر محورا رئيسيا ، بما في ذلك قطاع الضمان الإجتماعي.[2]

1-المقصود بالرقمنة في قطاع الضمان الإجتماعي.

أسفر التطور التكنولوجي للمعلومات والإتصالات إلى تغيير أساليب ممارسة الأنشطة الإقتصادية وأساليب حياة الأفراد فنتج عن ذلك نوع جديد من الإقتصاد يسمى بالإقتصاد الرقمي و هو ما يجعله مرتبطا أساسا بتكنولوجيا معلومات، الإتصالات، البرمجيات، الفضاء الإلكتروني. لذلك نجد أن (INSEE 2019) يربط الإقتصاد الرقمي بتكنولوجيا المعلومات والإتصالات و الإلقتصاد الرقمي يشمل قطاع الإتصالات، السمعي البصري، البرمجيات الإنترنت وكذلك القطاعات التي تعتري هذه التكنولوجيا أساسا لنشاطها[3]."

و يقصد بالرقمنة عموما تحويل الاتصال الكتابي والشفوي إلى رسائل إلكترونية يفهمها الجميع. يتم تحقيق هذا التحول من خلال شبكات الأعمال والشبكات اللاسلكية. ببساطة ، يمكنك القول أن كل شيء في العالم القديم كان يتطلب مستندًا تجاريًا مكتوبًا تم تحويله رقميًا بواسطة شبكات الأعمال وكل شيء تمت إدارته مسبقًا عن طريق مكالمة هاتفية يتم تحويله رقميًا بواسطة الشبكات اللاسلكية[4].

و يتكون التحول الرقمي للعمليات من تكييف عمليات الشركة مع البيئات الرقمية الجديدة. بالإضافة إلى ذلك ، مع أتمتة العمليات، تصبح جميع المعلومات التي تديرها الشركة متاحة رقميًا[5].

كما تشمل قطاع نشاط مزدهر وقاعدة للإبتكار . و يتشارك (2017 OCDE) (INSEE 2019) في تعريف هذا القطاع، حيث "ينتمي لقطاع تكنولوجيا المعلومات و الإتصالات الأنشطة التالية : نشاط الإنتاج (إنتاج الحاسوب، البرمجيات، التلفاز، الراديو، الهاتف ، الخ...) [6]

---

[1] -Ould Mahieddine Houria, l'impacte de l'administration électronique sur la bonne gouvernance des organismes de securité sociale en Algérie (cas d'étude CNR) mémoire de fin d'etudes ,ecole superieur de la securite sociale, p 8.

[2] -ibid , p p 8,9,10.

[3] – بشاري سلمى، تطوير الرقمنة في الجزائر كآلية لمرحلة ما بعد جائحة كورونا (كوفيد 19) ، ***Les Cahiers du Cread*** ، ج 36، ع 3 ، 2020، ص 582.

[4] -ما هي الرقمنة و ما هي مراحل التحول الرقمي ، على الموقع ، https://motaber.com/ تاريخ التصفح يوم 20222/05/29 ، 11سا و 40 د

[5] -نفس المرجع

[6] - بشاري سلمى، نفس المرجع، ص 582.

ويقدم (هوبرت ألكسندر سيمون) تعريفا يستند إلى خصائص تكنولوجيا المعلومات والإتصالات "كل معلومة يمكن للأفراد ، سواء كانت شفهيا أو رمزيا، أو تقرأ عن طريق الحاسوب، أو توجد بالكتب و تخزن في الذاكرة الإلكترونية ".[7]

و قد عرفها Herbert Simon أنها نتيجة امتزاج التكنولوجيات تتيح تبادل المعلومات و معالجتها، و تضع أساليب و وسائل جديدة للإتصال. [8]

و عرفها Charpentier بأنها مجموعة التكنولوجيات المستعملة من أجل معالجة و تغيير و تبادل المعلومات ذات معطيات رقمية.[9]

و يقصد برقمنة قطاع الضمان الإجتماعي تطبيق تقنيات التحول الرقمي، والانتقال بالخدمات التي يقدمها القطاع إلى نموذج عمل مبتكر يعتمد على التقنيات الرقمية بتوفير المعلومات، بإدخال التكنولوجية الرقمية في عملياتها التقنية.

و تتميز الرقمنة بعدة مميزات أهمها العولمة و الإستغناء عن المستندات الورقية ، و الحركية.[10]

<u>2-أدبيات حول رقمنة قطاع الضمان الإجتماعي</u>

يعرف الضمان الإجتماعي بأنه برنامج حماية اجتماعية تم وضعه بموجب التشريع ، أو أي ترتيب إلزامي آخر ، يوفر للأفراد درجة من أمن الدخل عندما يواجهون حالات طارئة تتعلق بالشيخوخة أو النجاة أو العجز أو الإعاقة أو البطالة أو تربية الأطفال. قد يوفر أيضًا الوصول إلى الرعاية الطبية العلاجية أو الوقائية. [11]

ووفقًا لتعريف الرابطة الدولية للضمان الاجتماعي ، يمكن أن يشمل الضمان الاجتماعي برامج التأمين الاجتماعي ، وبرامج المساعدة الاجتماعية ، والبرامج الشاملة ، وخطط المنفعة المتبادلة وصناديق الادخار الوطنية ، وغيرها من الترتيبات بما في ذلك النهج الموجهة نحو السوق والتي ، وفقًا للقانون أو الممارسة الوطنية ، تشكل جزءًا من نظام الضمان الاجتماعي للبلد[12].

واجه الضمان الإجتماعي عدة عراقيل حالت دون وصوله إلى أهدافه المنشودة منها:

- الإمكانيات المالية محدودة من أجل صيانة و تحسين المستوى المالي للخدمات المقدمة.
- نقص التنسيق بين مختلف البرامج استفادة بعض الفئات أكثر من الأخرى.
- الإستعمال المحدود لبطاقة الشفاء بجملة من الشروط .
- الطوابير التي تواجه المواطنين أمام صناديق الضمان الإجتماعي
- عزوف أرباب العمل في مختلف القطاعات من التصريح بالعمال

[7] -.نفس المرجع.

[8] - Mahiedinne,H, op cit, p 15.

[9] -ibid .

[10] -ibid p 17.

[11] -الضمان الإجتماعي حق أساسي من حقوق الإنسان ، على الموقع https://ww1.issa.int/ar 2022/05/30 ، 10 سا و 16 د.

[12] - نفس المرجع.

-الإرتفاع السريع لفاتورة تعويض الأدوية ، إضافة إلى ارتفاع مصاريف صندوق التأمينات الإجتماعية بسبب زيادة حوادث العمل والأمراض المهنية، مما يهدد التوازنات المالية لصندوق التأمينات الإجتماعية)[13].

أ-ما هي خصائص الضمان الإجتماعي؟

يتميز قطاع الضمان الإجتماعي عبر كل دول العالم بخصائص مشتركة يمكن إجمالها فيما يلي:

-يُعدّ برنامجاً إجباريّاً.

-يُساهم في المحافظة على استمرار الدخل

-يُساعد على توفير كافة المصروفات الخاصة بالعلاج.

-يُساعد على تعزيز التعاون والتكافل بين الأفراد في المجتمع الواحد [14]

ب-ما وظيفة الضمان الإجتماعي ؟

من أبرز هذه الخدمات التي يقدمها الضمان الإجتماعي:

-تقديم راتب تقاعد شهري للأفراد العاملين المشتركين بالضمان الاجتماعي عند تقاعدهم. -تقديم تعويض مالي للأفراد عند حالة البطالة، chomageأو عدم القدرة على العمل لأي سبب من الأسباب،العجز invaliditéمثل: الإعاقة،handicape أو المشاكل الصحية المزمنة. Maladie chronique

-توفير الحماية الاقتصادية لجميع العاملين وخصوصاً عند الوصول لسن الشيخوخة، ولم يعودوا قادرين على العمل.

-توفير راتب شهري للأسرة التي توفى أحد أفرادها المشتركين بالضمان الاجتماعي ليتمكنوا من العيش بعده.

-توفير الوظائف للعاطلين عن العمل من خلال استحداث المشاريع، أو البحث عن فرص عمل لهم.

-توفير الاستقرار النفسي لأفراد المجتمع.

ثانيا : إنجازات قطاع الضمان الإجتماعي وأهم التحديات التي تواجه .

عندما بدأت عملية أتمتة و رقمنة خدمات الضمان الاجتماعي في العالم ، ظهرت أنها معقدة و صعبة لأن خدمات الضمان الإجتماعي متنوعة و شروطها متعددة ، كما أن مبالغ الاشتراكات تتباين بين القطاع الخاص والعام وبين العسكري والمدني وبين مؤسسة وأخرى.

و مع ذلك مضى قطاع الضمان الإجتماعي قدما نحو مرحلة المعاملات الإلكترونية الذي يوّفر لزبائنه خدمات سريعة و نوعية تسهل عليهم كل المعاملات.

فما هي إنجازات قطاع الضمان الإجتماعي في ظل الرقمنة و ما هي التحديات التي تواجهه؟

1- انجازات الرقمنة في قطاع الضمان الإجتماعي.

يتم التطرق تحت هذا العنصر إلى تجارب بعض الدول في مجال رقمنة الضمان الإجتماعي .

---

[13] - محمودي حسين ، عجاتي إلهام ، واقع الحماية الإجتماعية في الجزائر، دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء، مجلة البشائر الإقتصادية، ج 6، ع 1 ، السنة 2022ص 343.

[14] - يارا تعامرة، تعريف الضمان الإجتماعي، على الموقع ، https://mawdoo3.com/ ، 2022/05/30 ، 10سا و 27 د

ا - في إفريقيا.

عرفت إفريقيا تحولا رقميا في ميدان الضمان الإجتماعي حيث تلعب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات دورًا استراتيجيًا في إدارة وتقديم برامج الضمان الاجتماعي ، مما يتيح تحسينات في أداء وجودة خدمة إدارة الضمان الاجتماعي. كما تعمل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على تمكين ليس فقط أتمتة عمليات محددة ، ولكن أيضًا تحويل العمليات والخدمات لتوسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي وردع التهرب والاحتيال. وهكذا أصبحت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عاملاً تمكينياً استراتيجياً للحلول المبتكرة للاستجابة للتحولات والتحديات المجتمعية[15]

تعد جودة الخدمة أولوية رئيسية للمنظمات الأعضاء في الرابطة الدولية للضمان الاجتماعي (ISSA) في إفريقيا، حيث تستخدم التقنيات الناشئة (INPS 2019) بناء على خطط من 2017إلى 2021في كل من المغرب و ليبيا و تونس و جيبوتي و الكونغو و كوت ديفوار و غينيا و كينيا تركز على توسيع نطاق التغطية و جودة الخدمات .[16]

ويتبع هذا النهج عدد متزايد من مؤسسات الضمان الاجتماعي الأفريقية، فكابو فيردي National Social Security Institute (INPS) كان لديها خطة استراتيجية للفترة 2017-2021 تركز على توسيع نطاق التغطية وجودة الخدمات باستخدام التقنيات الناشئة INPS) ، .(2019وقد وضع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي المغربي (CNSS)والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (Caisse nationale de sécurité sociale - CNSS) في جيبوتي وصندوق الضمان الاجتماعي الليبي خططًا مماثلة.

و في كوت ديفوار: قامت مؤسسة التأمين الاجتماعي (الصندوق الوطني للتأمين الاجتماعيIPS - CNPS) في إطار استراتيجيته للخدمات الإلكترونية ، بتطوير IPS-CNPS تطبيقات على شبكة الإنترنت لتحسين كل من جمع المساهمات وتقديم الخدمات الطبية. يعمل تطبيق الويب "e-Cotisations" على تبسيط عملية جمع المساهمات وأتمتة العديد من العمليات ، بينما يتم استخدام "e-CM" لأتمتة مهام المراقبة الطبية ، ومنع تقديم المطالبات المزيفة وتحسين الضوابط على التكاليف الطبية للإصابات المرتبطة بالعمل. يمكّن هذا التطبيق IPS-CNPS من إجراء مراقبة هوية المستفيد وتتبع الوصفات الطبية وتبادلها مع الأطباء ، فضلاً عن إدارة النسخ الرقمية للشهادات الطبية. هذه الأدوات الجديدة قللت من التهرب والاحتيال في عمليات الضمان الاجتماعي.

كما أدخلت جمهورية الكونغو الديمقراطية مؤخرًا نظامًا إداريًا مشتركًا للإعلان عن الضرائب ودفعها، واشتراكات الضمان الاجتماعي، واشتراكات أرباب العمل القائمة على كشوف المرتبات. تستخدم جنوب إفريقيا نظام معلومات إلكتروني للنداءات لتسريع وزيادة أوقات الاستجابة للفصل في نداءات المساعدة الاجتماعية للمستفيدين.

و في تونس: قام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي(Caisse nationale de sécurité sociale - CNSS) خضع CNSSبإصلاح شامل للتحول الإداري يتماشى مع مبادئ الإيسا 2019التوجيهية (الرابطة الدولية للضمان الإجتماعي) بشأن التواصل من قبل إدارات الضمان الاجتماعي ، وتمشيا مع الاستراتيجيات الوطنية .

كما وضعت CNSS استراتيجية لمكافحة التهرب والاحتيال ، بما يتماشى مع المبادئ التوجيهية للإيسا بشأن الخطأ والتهرب والاحتيال في نظم الضمان كما تم إنشاء نظام لاستخدام تقنيات التحليل متعددة الأبعاد لاكتشاف حالات الاحتيال المحتملة.

---

[15] - ممارسات الإدارة المتطورة أفريقيا على الموقع ، https://ww1.issa.int/ar/analysis/evolving-management-practices-africa 2022/05/22. 04سا و 45 د

كما تقوم العديد من مؤسسات الضمان الاجتماعي الأفريقية بتنفيذ مناهج مبتكرة لتسهيل المدفوعات والتحكم في هوية المستفيدين وحالة حياتهم.

في الكاميرون أنشأت CNPS خدمات الدفع عبر الإنترنت من خلال نموذج الأموال عبر الهاتف المحمول ، والذي أصبح استخدامه هو نهج الدفع المفضل لكل من الأعضاء وأصحاب العمل. كما أدخلت CNPS آليات تحديد الهوية البيومترية ، والتي كانت فعالة في معالجة الاحتيال في الهوية. كما ساعدت النتائج على تعزيز كفاءة مكافحة الاحتيال بشكل عام. أنشأ CNSS في غينيا نظامًا لدفع المعاشات التقاعدية باستخدام تقنيات الهاتف المحمول وهياكل التمويل الأصغر. وقد جعل هذا الدفع الفوري ممكنًا في المناطق ذات التواجد المصرفي المحدود.

كما تم إنشاء آليات تحديد الهوية البيومترية لمعالجة الاحتيال في الهوية ، ليس فقط بين المستفيدين ولكن أيضًا بين الموظفين الذين أعلنهم أصحاب العمل. أرباب العمل ملزمون الآن بتزويد الموظفين ببطاقة بيومترية..

كينيا : نفذت LAPT "محفظة متنقلة" لأصحاب المعاشات التقاعدية ، والتي تمكن المتقاعدين من تلقي معاشاتهم التقاعدية مباشرة، وحتى طلب سلفة معاش مجانية. كما أنه يقلل التكاليف الإجمالية عن طريق تجنب الرسوم المصرفية. كما نفذت LAPT ضوابط قائمة على القياسات الحيوية لتعزيز تقديم الخدمات للأعضاء وتقليل الخطأ والتهرب والاحتيال. عند التقاعد ، يتم جمع التفاصيل الحيوية للمتقاعد - بصمات الأصابع وهندسة اليد وشبكية العين وأنماط قزحية العين. يبسط هذا النظام عملية الحصول على شهادات الحياة المطلوبة كدليل على استحقاق المعاش ويمكن الوصول إليها باستخدام الأجهزة المحمولة ، وبالتالي زيادة وصول المتقاعدين ذوي الإعاقة أو الذين يعيشون في المناطق النائية.

و لقد أصبح الدفع بواسطة الهاتف المحمول سائدًا في الضمان الاجتماعي الأفريقي. كما تم تنفيذ أنظمة تحويل الأموال عبر الهاتف المحمول ، مثل M-PESA و M-TIBA في كينيا ، في جمهورية الكونغو الديمقراطية ومصر وغانا وليسوتو وموزمبيق ونيجيريا وجنوب إفريقيا وتنزانيا. كما يستخدم كل من CNPS في الكاميرون وصندوق معاشات السلطات المحلية (LAPT) في كينيا والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وفي غينيا (CNSS) هياكل التمويل الصغيرة[17].

ب -في الأمريكيتين.

حيث وضعت أرضيات الحماية الاجتماعية ، ، تهدف إلى تأمين الوصول ، على الأقل ، إلى الرعاية الصحية الأساسية لجميع السكان وضمان أمن الدخل الأساسي لجميع الأطفال والعاملين و مكّنت أنظمة الحماية الاجتماعية بلدانًا ، مثل كندا ، وغيانا ، ودولة بوليفيا المتعددة القوميات ، والولايات المتحدة ، من تحقيق تغطية حماية اجتماعية شاملة لكبار السن ، في حين حققت البرازيل وشيلي والولايات المتحدة تغطية شاملة للأشخاص الذين يعانون من مرض شديد. إعاقات. مع وجود 418 منصة ضمان اجتماعي عامة نشطة في الأمريكتين.[18]

في غواتيمالا لتحسين تغطية العمال غير الرسميين ، قام معهد الضمان الاجتماعي الغواتيمالي للضمان الاجتماعي (IGSS - برقمنة عملية القبول في مخطط مزايا المعاش التقاعدي ، الذي قلص وقت اتخاذ القرار من 13

[17] -ibid

[18] - توسيع تغطية الضمان الإجتماعي و المحافظة عليها في الأمريكتان على الموقع، https://ww1.issa.int/ar/analysis/extending-and-maintaining-social-security-coverage-americas,04/06/2022 a 09h 37 min

شهرًا إلى يوم واحد أو أقل. و**في بيرو** ، طورت Derrama Magisterial ، التي توفر مزايا الضمان الاجتماعي للمعلمين ، بناءً على الرقمنة وتبسيط العمليات وتحسين الضوابط والشراكات عبر الإنترنت.
في الأرجنتين نفذ برنامج AFIP أيضًا **حيث** وظفت قنوات رقمية مصممة خصيصًا لتحسين تغطية العمال المنزليين من خلال تسهيل عمليات التسجيل ودفع الاشتراكات برنامج رقمنة دفع الإشتراكات.
في أوروغواي ، تبذل BPS جهودًا لتوطيد حقوق الضمان الاجتماعي للعمال المنزليين ، الذين يخضعون للتغطية الإلزامية بموجب نظام الضمان الاجتماعي العام منذ عام 2006 من خلال تشجيع العملاء على التحول من المعاملات المباشرة إلى الخدمات عبر الإنترنت مع ضمان توافر الدعم الفني من خلال روبوت الدردشة ووكلاء خدمة العملاء المتخصصين المتاحين على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع.

في كوستاريكا (Caja Costarricense de Seguro Social - CCSS) اطلق تطبيقًا للهاتف المحمول يعتمد على رمز الاستجابة السريعة للسماح للمرضى بالوصول إلى المواد التعليمية المتعلقة بالصحة. كما طورت تطبيقًا للهاتف المحمول يسمح للمرضى المؤمن عليهم بالوصول إلى بياناتهم الصحية على هواتفهم المحمولة. يمكن أن يساعد استخدام أدوات التعريف الرقمية أيضًا في توسيع تغطية الضمان الاجتماعي لتشمل الفئات السكانية التي يصعب الوصول إليها وتغطيتها.

وفي المكسيك ، طورت IMSS منصة تعليمية عبر الإنترنت للتثقيف الصحي للمستفيدين وعامة الناس ، والتي تهدف إلى نشر المعرفة للمساعدة في تحسين صحة السكان.

في كندا: استخدام الذكاء الاصطناعي لتحديد وتغطية الكنديين المعرضين للخطر حيث قامت شركة التوظيف والتنمية الاجتماعية الكندية (ESDC) بتطبيق الذكاء الاصطناعي (AI) لتحديد المستفيدين من مكمل الدخل المضمون (GIS) ، وهو إعانة نقدية تستهدف كبار السن من ذوي الدخل المنخفض. نظرًا للتغييرات في قواعد الأهلية لنظام المعلومات الجغرافية ، تم تضمين العديد من الأشخاص الذين لم يكونوا مؤهلين في البداية للبرنامج بعد ذلك.

كما عملت شركة التوظيف والتنمية الاجتماعية الكندية (ESDC) على أتمتة automatisation برنامج في كندا لتسهيل تسجيل الأفراد المؤهلين في برنامج تأمين الشيخوخة(OAS)مما يغني عن الحاجة إلى تقديم العديد من كبار السن كتابيًا .
<u>ج- الجزائر .</u>
تعتبر الجزائر السباقة في العمل بالرقمنة قارياً وعربياً. حيث اعتمدت مثلا بطاقة الشفاء وهو نظام معقد سواء من الناحية التقنية أو العملية أو الوظيفية، متعدد الأبعاد ذو انعكاسات هيكلية على سير الصندوق وبيئته.
تشير احصائيات سنة 2021 أن القطاع يتوفر على 36 منصة رقمية تتيح للمرتفقين الاستفادة من 118 خدمة إلكترونية، مما يسمح بتقريب الإدارة من المواطن وتمكينه من الاستفادة من خدمات قطاع العمل والتشغيل

والضمان الاجتماعي عن بعد وتجنيبه عناء التنقل للإدارات المعنية[19]. و يتمثل تحول الجزائر إلى رقمنة قطاع الضمان الإجتماعي فيما يلي:

-بطاقة الشفاء:

يعتبر مشروع نظام الشفاء الطموح الذي يعتمد على استعمال التكنولوجيات «الدقيقة» والذي ينتج بطاقة ذات شريحة تسمى الشفاء ويأتي هذا النظام في إطار العصرنة الشاملة لقطاع الضمان الاجتماعي،و تحسين علاقاتها مع مرتفقيها.[20]

و تتميز لبطاقة الشفاء بخصائص تقنية تتمثل في قدرة استيعاب: "32 كيلوبايت"، وهي بطاقة مطابقة لمقاييس إيزو 7810، 7816. وتمتاز بالمرونة وقوة تأمين وحفظ البيانات، وتسمح باستعمال الرمز السري.

-الصندوق الوطني لغير الأجراء. CASNOS

و من أجل تحسين جودة الخدمات الصحية ، أطلق (الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء)إنشاء السجلات الصحية الإلكترونية (HER) لأمراض القلب والأوعية الدموية،والتي يمكن الوصول إليها من قبل الخدمات الطبية من خلال منصة آمنة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

و يولي الصندوق عناية هامة لعصرنة الخدمات في إطار خطة عمل قطاعية بهدف ترقية جودة الخدمات.[21]

كم أطلق الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري، CACOBATPH خدمات رقمية جديدة من شأنها تحسين الخدمة العمومية للتقرب أكثر فأكثر من المواطن بدون تكليفه عناء التنقل.

وتأتي هذه الخدمات في إطار مخطط رقمنة هذه خدمة الانتساب عن بعد، وهي خدمة جديدة يطلقها الصندوق من أجل تسهيل التعاملات مع مرتفقيه حيث بات اليوم بإمكان الراغبين في إنشاء مؤسسة في قطاعات البناء الأشغال العمومية والري إرسال ملفات انتسابهم عن بعد دون تنقل وذلك عبر بوابة تسمى "تصريحاتكم."

ومن بين الخدمات ، نذكر مقاربة التصريح السنوي للأجور والأجراء فلأول مرة وبغية تسديد مستحقات عمال قطاعات البناء الأشغال العمومية والري في أحسن الآجال تم إطلاق خدمة مقاربة المعلومات و هذه الخدمة عبر بوابة تصريحاتكم تمكن العامل من متابعة مراحل تسيير عطلته السنوية الجارية وحتى والاطلاع على كشف راتبه.

كما قام صندوق كاكوبات برقمنة سجل الشكاوى والاقتراحات، حيث أصبح بإمكان المنتسبين للصندوق تسجيل الشكاوى والاقتراحات، والإدلاء برأيهم عن طريق المحطات التفاعلية المتوفرة لدى الوكالات الجهوية، باستعمال تطبيق استعلاماتكم، و تهدف هذه الخدمة الى التواصل والاستماع للشكاوى والاقتراحات المقدمة من قبل

---

19 - يوم إعلامي حول الخدمات الرقمية في قطاع العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي على الموقع، https://www.mtess.gov.dz/ar

[20] - Lazouni Sidali , la bonne gouvernance dans les organismes de la sécurité sociale et la gestions éléctronique des prestations, mémoire de fin d'études ,école supérieur de la sécurité sociale2019 ,p 59.

[21] - ibid, p 59.

المواطن، لمتابعة مسار الشكاوي والاقتراحات بصفة رقمية ومركزية، والتقليص من الشكاوي الكتابية وتعويضها بالرقمية. وكذا خدمة الحساب الإلكتروني للتقاعد على مستوى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

كما يسعى الصندوق الوطني للتأمين الإجتماعي إلى تحسين خدماته عبر عصرنة تسييره ومواكبة التكنولوجيا بواسطة تطوير عدة تطبيقات وأرضيات رقمية تسمح بتخفيف إجراءات حصول المواطن على حقوقه المشروعة، وذلك في سياق تسهيل وتبسيط الإجراءات الإدارية والتحسين المتواصل للخدمة العمومية. و قد تمّ إدراج جملة من الخدمات الالكترونية ترمي إلى تحسين الخدمة العمومية وعصرتها، لفائدة المؤمن لهم اجتماعيا وأرباب العمل من خلال اللجوء إلى استعمال الأرضية الرقمية «الهناء» التي تمكن من الإطلاع على نسبة التغطية الاجتماعية وتاريخ نهاية الأحقية في الأداءات ومعرفة استهلاك المؤمن للأدوية، وكذا طلب بطاقة الشفاء عن بعد واستخراج شهادة الانتساب لدى الضمان الاجتماعي، أضف إلى ذلك طلب تعويض العطلة المرضية عن بعد وطلب رأس مال الوفاة وغيرها من التسهيلات المقدمة لفائدة المواطن.

كما تتوفر المنصة على الأرضية الرقمية للتصريح عن بعد التي تسمح لأرباب العمل بالقيام بالتزاماتهم بكل سهولة ودون عناء التنقل إلى مرافق الصندوق، وكل ما يخصّ إجراءات المراقبة الطبية.[22]
واستحدثت منحة البطالة لعام 2022 التي أطلقت لها منصة رقمية خاصة للتسجيل و الإستعلام minha . anem.dz

2- التحديات التي تواجه قطاع الضمان الإجتماعي.

لم يعد التحول الرقمي رفاهية يمكن الاستغناء عنها في الوقت الحالي، خاصة بالنسبة للمؤسسات والهيئات التي تتعامل مباشرة مع الجمهور، والتي تسعى إلى التطوير وتحسين خدماتها وتسهيل وصولها للمواطنين، ويتجاوز مفهوم التحول الرقمي استخدام التطبيقات

التكنولوجية ليصبح منهجا وأسلوب عمل يجمع المؤسسات الحكومية ليصبح تقديم الخدمات أسهل وأسرع.

ويطرح الاستخدام المكثف لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات تحديات على مستويات مختلفة. تتمثل التحديات الاستراتيجية الرئيسية في: تحديد رؤية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحقيق أهداف مؤسسية عالية التأثير ، وتحديد خارطة طريق للابتكار ، وتحديد عوامل النجاح والمخاطر الرئيسية. هناك حاجة إلى خطط مؤسسية متوسطة وطويلة الأجل ، تجمع بين جميع الجوانب ذات الصلة ، بما في ذلك أهداف الضمان الاجتماعي والموارد البشرية والتقنيات.

إن ضمان شمولية البرامج المنفذة وسد الفجوة الرقمية يشكلان أيضًا تحديات تتطلب قرارات رفيعة المستوى واستراتيجية ، لا تقتصر على مسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

---

[22] - http://ech-chaab.com/arالضمان الإجتماعي يشرع في رقمنة خدماته ، 2021/03/26 ، تاريخ التصفح 2022/05/16 00سا و 58 د

تشمل التحديات المحددة الأخرى مجالات المخاطر والحواجز المحددة التي تعيق تطبيق التقنيات ، لا سيما فيما يتعلق بالأمن السيبراني والتحكم في الوصول ، وتحديد هوية العملاء ، وحماية البيانات الشخصية للمساهمين والمستفيدين ، وضمان استمرارية الأعمال.

يواجه قطاع الضمان الإجتماعي نوعين من التحديات ، تقنية و إدارية و قانونية يمكن إجمالها فيما يلي:

- هناك تحديات تشريعية وقانونية. في المستقبل القريب ستكون أغلب المستندات في صورة رقمية لا ورقية وسيكون هناك إمضاء إلكتروني بدلاً من الورقي .

-ضرورة إيجاد اليد العاملة الفنية القادرة على التعامل مع البرمجيات وتطويرها وصيانتها وتحليل البيانات وتأمين المعلومات، و العمل على استدامة هذه القدرات و تلقينها للأجيال الجديدة

-ضرورة استبدال الطاقم الإداري الذي تعامل مع الملفات الورقية لعشرات السنين بطاقم تكنولوجي متوائم و التكنولوجيا الجديدة، مع إلزامية إرساء آليات لكشف التلاعب والتزوير فى المعلومات ، و حتى الخطأ البشري غير العمدي في الوسط الرقمى .

- ضرورة وجود استراتيجية محددة لتحقيق الأهداف المرجوة من رقمنة الضمان الإجتماعي و هو ما يستوجب تعديل طريقة تقديم الخدمات في القطاع بالتدريج.

ضرورة إيجاد الدعم المالي اللازم لضمان البدء بالخدمات.

-ضرورة وجود استراتيجية محددة للتعامل مع المعلومات مثل ما الذى يجب تخزينه؟ من له الحق فى الاطلاع على المعلومات؟ متى سيتم محو تلك المعلومات التى أصبحت بلا قيمة أو فائدة؟ [23]

كما أن نجاح توسيع تغطية الضمان الاجتماعي في العصر الرقمي سيعتمد على قدرة إدارات الضمان الاجتماعي على استغلال الفرص الرقمية وتقديم الخدمات بطريقة سريعة وموثوقة وسهلة الاستخدام كما يجب أن تكون مؤسسات الضمان الاجتماعي أيضًا على دراية بالمخاطر المرتبطة بأساليب الرقمنة لتحسين تغطية الضمان الاجتماعي ، لا سيما الهجمات الإلكترونية والأنواع الجديدة من الاحتيال وفقدان اللمسة البشرية في تقديم الخدمات العامة علاوة على ذلك ، واجهت إدارات الضمان الاجتماعي تحديات أخرى ، متأصلة بشكل أساسي في تصميم البرنامج والناشئة عن الأنشطة والخدمات المساعدة. من أهم هذه التحديات التغلب على الحواجز القانونية وسد الفجوات القانونية ، وخلق بيئة مواتية لدعم توسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي ، فضلاً عن إدارة المخاطر الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

الخاتمة.

---

[23] - محمد زهران ، تحديات الرقمنة، على الموقع ، 2021/11/27 على الساعة 7 سا و 55 د على الموقع https://www.shorouknews.com/

مما لا شك فيه أن الخدمات الرقمية تلعب دورا مهما في تخفيف الإجراءات الإدارية وتحسين الخدمة العمومية وعصرتنها، في قطاع الضمان الإجتماعي و هي جديرة بأن تعمم على مختلف القطاعات للحاق بالركب الحضاري والتطور التكنولوجي المتسارع.

و الملاحظ أن جائحة (كوفيد -19) لم يكن لها أثرا كاشفا أو منشئا لعملية الرقمنة في هذا القطاع و إنما مباغتتها للعالم منحت دفعا قويا لتبني رقمنة القطاعات و أكدت على أن التسيير الإلكتروني لا مفر منه و أن القطاع في مواجهة تحديات و رهانات لا يستهان بها.

و بناء على الورقة البحثية يمكن إيراد الاقتراحات التالية :

-تطوير تكنولوجيات الإتصال و المعلومات في مجال قطاع الضمان الإجتماعي .

-إيصال الرقمنة إلى أكبر عدد من شرائح المجتمع.

-تكوين مختصين في مجال رقمنة القطاع و العمل على استدامته.

-تأمين المعلومات الشخصية عن طريق تطوير الأمن السيبيراني.

قائمة المراجع:

المقالات:

-بشاري سلمى، تطوير الرقمنة في الجزائر كآلية لمرحلة ما بعد جائحة كورونا (كوفيد 19) ، ***Les Cahiers du Cread*** ، ج 36، ع 3 ، 2020.

-محمودي حسين ، عجاتي إلهام ، واقع الحماية الإجتماعية في الجزائر، دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء، مجلة البشائر الإقتصادية، ج 6، ع 1 ، السنة 2022ص 343.

المو اقع الإلكترونية:

-ما هي الرقمنة و ما هي مراحل التحول الرقمي ، على الموقع ، https://motaber.com/ تاريخ التصفح يوم 2022/05/29 ، 11سا و 40 د

-الضمان الإجتماعي حق أساسي من حقوق الإنسان ، على الموقع https://ww1.issa.int/ar 2022/05/30 ، 10 سا و 16 د.

-يارا تعامرة، تعريف الضمان الإجتماعي، على الموقع ، https://mawdoo3.com/ ، 2022/05/30 10سا و 27 د

- يوم إعلامي حول الخدمات الرقمية في قطاع العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي على الموقع ، https://www.mtess.gov.dz/ar 2022/06/02 ، 12سا و 04 د

- الضمان الإجتماعي يشرع في رقمنة خدماته ، على الموقع ، http://ech-chaab.com/ar 2021/03/ 26 ، تاريخ التصفح 2022/05/16 00سا و 58 د

-محمد زهران ، تحديات الرقمنة، على الموقع ، https://www.shorouknews.com 2021/11/27 على الساعة 7 سا و 55 د

-توسيع تغطية الضمان الإجتماعي و المحافظة عليها في الأمريكتان على الموقع، https://ww1.issa.int/ar/analysis/evolving-management-practices-africa 09h 37 min

- ممارسات الإدارة المتطورة أفريقيا على الموقع ، https://ww1.issa.int/ar/analysis/evolving-management-practices-africa 2022/05/22. 04سا و 45 د

Thèses et mémoires :

-Ould Mahieddine Houria, l'impacte de l'administration électronique sur la bonne -gouvernance des organismes de sécurité sociale en Algérie (cas d'étude CNR) mémoire de fin d'études ,école supérieur de la sécurité sociale.2019.

Lazouni Sidali , la bonne gouvernance dans les organismes de la sécurité sociale et la gestions électronique des prestations, mémoire de fin d'études ,école supérieur de la sécurité sociale 2019.

تقييم الاداء لعامل المنصات الرقمية

د.محمد كريم نور الدين
ط .د محمد محنون
جامعة مستغانم
كلية الحقوق و العلوم السياسية

الملخص:

الى زمن قريب كان تقيم العامل في الاداء بخضع الى تجاذبات و مؤشرات تقوم على الملاحظة الميدانية و الانتاجية وعلى قدرة العامل على التكيف مع بيئته المباشرة و أيضا علاقاته المباشرة مع العاملين ,لاكن اليوم نحن امام مفهوم وطرح مغاير تماما اذ اليوم ان تقيم الاداء لاسيما عمال المنصات الرقمية او أيضا ما اصطلح عليه وظائف العصر و المستقبل فان تقيم الاداء هو مدى قدرة العامل في امتلاك المهارات الرقمية بمخلف المستويات والانشطة ابتداء من الضرب على لوحة المفاتيح الى الذكاء الاصطناعي ,البيانات الضخمة, الامن السبرياني,انترنت الأشياء, الواقع الافتراضي انتهاء الى اليات التسويق الالكتروني كل هذا جعل عمال المنصات في في مجال اخر بثورة رابعة في المدارس و المفاهيم .

مقدمة

كان إلى زمن قريب بيئة العمل كلاسيكية النمط في تعاملها رغم التطور التكنولوجي على مستوى الروبيتيك حيث كانت علاقات العمل منشودة ضمن اطر رسمية ونصوص تنظيمية مقننة على مر السيرورة الزمنية تبقى محافظة على طابعها حيث كان يمكن لهذه العلاقات ملاحظتها و الوقوف على أثارها المباشرة و المعالجة لها الميدانية المباشرة وعليه فان اغلب العلاقات العملية كانت مكيفة ضمن حدود العمل أو بالأصح ضمن حدود المنظمة ضمن بيئة داخلية و بيئة خارجية

غير إن كل هذا اليوم أصبح من غير الجدوى ومن غير الفاعلية الاحتفاظ بنفس الفكر في إطار المنظومة الفكرية للعمل في عالم رقمي متنامي في حدوده الا متناهية و المتسارع في نسب نمه حيث أصبحت تكنولوجيا الاتصالات(ici) تلعب دورا هاما وأساسيا لدول العالم من اجل تحقيق التنمية المستدامة(SDG) و لعل ما عاشه العالمة عقب انطلاق جائحة كوفيد 19العالمية أوائل عام 2020على نحو لم يسبق ان عاشته البشرية بالإضافة اى الصبغة الصحية العالمية للجائحة إلا ان هذا لم يستثني أنها مست بشكل مباشر أرزاق الملايين من الناس و الآلاف من الاقتصاديات و الكثير و الكثير جدا من الوظائف وحتى جانب المشاركة و التواصل الاجتماعي لم يسلم ,

في الجانب الأخر أمام كل هذا الانهيار كان هناك صعود كبير ومتسارع كبديل لكل هذا في تصرف فطري نحو التكيف الا وهو نمو وصعود العالم الرقمي و هذا العالم الذي طرح لنا العديد من المفاهيم التي كانت محفوظة في أدراج التقنيين و اخرجها إلى العالم الأوسع من بين هذه المفاهيم واحد أهم فواعلها : عامل المنصات الرقمية

هذا العامل الرقمي أو عامل المنصة إلى إلقاء الضوء على أدائه وتقيم دوره وتقنين وظيفته كان لابد من الحاجة الملمة أمام التسارع الكبير للوظائف من طرح جملة من التساؤلات؟

كيف يمكن تقيم عامل المنصة الرقمية؟

هل يخضع تقيم أداؤه لنفس المؤشرات التقليدية لأي عامل كلاسيكي؟ أم انه ينضوي تحت طبيعة منفردة في التقييم؟

وعليه سوف نعالج هذا الموضوع انطلاقا من ثلاث محاور أساسية:

اولا: تقييم الأداء في ظل التوجه الكلاسيكي للوظائف

ثانيا: تقييم أداء عامل المنصة الرقمية و انتقال المفهوم من تقيم أداء إلى مفهوم جديد القدرة على التحكم في المهارات الرقمية

ثالثا: التنبؤ بالمتطلبات المستقبلية لعامل المنصات الرقمية

المحور الأول :تقييم الأداء في ظل التوجه الكلاسيكي للوظائف

يعود بالأساس الاهتمام بأداء العامل في الوظائف إلى سنوات ما بعد الحرب العالمية الثانية وظهور النمط الصناعي المركب بالاضافة إلى تشعب وتداخل الوظائف الإدارية و المنافسة في زيادة الإنتاج وفتح الأسواق واستعمل أول مرة كمفهوم قياس الأداء في الكتاب الشهير(DRUCKER) .

و استعمل كمفهوم مصاحب للخدمة العمومية في كتاب(DEBRUIJUR) وقد قام كل من SANTO ET VERRIER بتحليل النشاط العمومي و استنتاج مؤشرات خاصة بالأداء وتشكيل يتماشى مع التسيير بالنتائج وتقييمه على مبدأين أساسيين:

1_التنبؤ وتحديد لنوعية الخدمات المطلوبة

2_تقييم الخدمات التي تقدمها المنظمات

وهذا كله يتم ضمن مرحلة تفاوضية حول عقود الخدمة CONTRA OU MONDATبين السلطة السياسية و المسيرين وتحقق الأهداف الواجب تحقيقها وكذا المؤشرات المتفق عليها و التمويل المرافق له على المستوى الرسمي للشروط المكتوبة في العقد(1)

و لأمد طويل كان هناك اختلاف بين مؤشرات أداء القطاع الخاص من مرد ودية ,أرباح, حصص السوق..... وتلك الخاصة بأداء الخدمة العمومية وهذا ما انعكس على كثير من الأبحاث و الكتابات حيث تم اعتبار مخرجا ت الإدارة نحو مجتمع تختلف عن تلك التي تصدر عن قطاع خاص, فقد تكون

---

(1)-د رفاع شريفة, مجلة الباحث.اساسيات قياس الاداء وفق منهج تسير الناتج في المنظمة,العدد8 سنة 2010جامعة ورقلة,الجزائر.

مخرجات تخضع إلى استهلاك مباشر(جمع النفايات,تسليم جواز السفر) أو تكون درجة من الوفرة(مثال الشرطة)او أنشطة تقديرية مثل (امتصاص أثار نفايات) كل هذا أعطى مجموعة كبيرة لتقييم الأداء في الإدارة بصورة خاصة الإدارة العمومية بصفة عامة.

وعليه فان قياس الأداء او القياس المعمق لا يمكن ان يكون مشابه في جميع المنظمات لذالك تم إضافة خاصيتين أساسيتين لقياس الأداء في المنظمة هما العقلانيةOBJECTIFS وSUBJECTIFSالمعنوية.

وتدعيما لهذا الطرح بحث قامت به الباحثة SULVIER TROSAخاص بثلاث دول هي نيوزيلاندا استراليا و المملكة المتحدة استخلصت منه وجود طرح لقياس الأداء و طرح أخر تقييم الأداء والسوال الأهم هو إيجاد صيغة رياضية بين القياس و التقييم بإشراك ثقافة الإدماج وثقافة المسوول,

و لعل أهم المفاهيم المستخلصة مما سبق ذكره و التي تشكل الأرضية التي ينطلق منه الباحث في إعداد مصفوفة قياس الأداء هي: الوقت النهائي, النتائج, التكلفة, قيود الميزانية , المحددات العملية, الإرضاء ,الكمية, تحديد هامش الخطأ.

هذه أهم المفاهيم التي ظلت لوقت كبير احد أدوات قياس الأداء لدى الموظف و التي ترجمت في العديد من المرات إلى نصوص تنظيمية وتشريعات العمل.

(1)-نجم خالف العيساوي(مجلة العراق),توظيف المنصات الرقمية, العدد15 سنة(ب س)العراق

المحور الثاني: تقييم اداء عامل المنصة الرقمية و الانتقال المفهوم من تقيم الأداء إلى مفهوم جديد القدرة على التحكم في المهارات الرقمية

اليوم اختلف مفهوم تقييم أداء الموظف العامل و المنصة الرقمية عن سابقه من الموظف في الوظيفة الكلاسيكية حيث لم يعد للموشرات السابقة دور في تقيم هذا الأداء ليس بصورة قطعية لاكن بصورة غير كافية لان اليوم تقييم الأداء هو بمدى امتلاك هذا الموظف للمهارة الرقمية ,

وقبل التطرق لموضوع لابد من معرفة ما المقصود بالمهارة الرقمية وكيف تصنفها,

وتشمل المهارات الرقمية او الكفاءات: المعارف و المهارات المطلوبة لكي يتمكن الموظف من استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات لتحقيق الأهداف من الحياة المهنية_تعريف لجنة العلم و التكنولوجيا من اجل التنمية 2018ص4

و نظرا لوتيرة التغيير في التكنولوجيا وفرص العمل الرقمي المتزايدة و أيضا المجموعة الواسعة من المهارات التي تتغير بمرور الوقت حيث ان المهارات الرقمية هي:"توليفة من السلوكيات و الدراية و المعارف وعادات العمل و الخصائص الشخصية و الميول و المواقف للفهم الرقمي" _لجنة النطاق العريض للتنمية المستدامة 2017

و بالتالي هي لا تشمل المهارات التقنية فحسب بل أيضا المهارات الشخصية الإدراكية اي مثل مهارات التعامل مع الآخرين ومهارات التواصل, لان هذه الأخيرة هي توجه إنساني في الاستعمال التكنولوجي ولا يمكن بأي حال تغييب الطابع الإنساني عن الوظيفة الرقمية و هذه الأخير هي التي سوف تكون في الأخير حجر الزاوية في صياغة الأطر الكفيلة بعصرنة العمل, (1)

(1)-عبد المجيدحذيفة مازنوالعاني,مزهر شعبان,2015,التعليم الالكتروني التفاعلي ط1, الاردن,عمان, مركز الكتاب الاكاديمي ص15

مستويات المهارات الرقمية:

يمكن إن تنقسم المهارات الرقمية بشكل أفضل من خلال تقسيمها وفق مستويات الإتقان و تنقسم إلى ثلاث فئات أساسية و المتوسطة و المتقدمة(حسب الاتحاد الدولي للاتصالات 2018ص05

الأساسية:

-استخدام لوحة المفاتيح او شاشة تعمل بالمس

-استخدام البرمجيات لتنزيل التطبيقات وإنشاء الوثائق

-انجاز المعاملات الأساسية عبر الإنترنيت مثل: إجراء عمليات البحث عبر الانترنيت و إرسال الرسائل واستقبال البريد الالكتروني

المتوسطة:

-استخدام التكنولوجيا بأكثر فائدة و جدوى مثل:

مهارة التصميم التصويري الرقمي

التخاطب و التواصل بالفيديو

المتقدمة:

-الذكاء الاصطناعي(AI)

-البيانات الضخمة

-الأمن السبرياني

-زيادة الإعمال الرقمية

-انترنت الأشياء(LOI)

-الواقع الافتراضي(VR)

2-إطار المهارات الرقمية :

قام فريق من الباحثين في كلية لندن للاقتصاد بقيادة الكسندر فان ديورسن بوضع إطار رئيسي لفهم المهارات الرقمية:

·المهارات التشغيلية:هي المجال الذي يتمكن في عامل المنصة من التنقل بين مختلف الوسائط علما ان في مستويات متقدمة سوف تطرح أفكار بوابات الأمان و أيضا تنقل النقود الرقمية ضمن إطار عالمي لا يعرف الحدود الواقعية ,

المهارات الرسمية: مهارة التعامل ضمن اطار وهيكل رسمي خاص مثل القوائم و الوصلات التشغيلية

مهارات المعلومات: مهارات البحث في المعلومات و اختيارها

المهارات الإستراتيجية: مهارات توظيف المعلومات الواردة في الوسائط الرسمية

3-منهاج تقييم عامل المنصات الرقمية:

المرحلة (1)	المرحلة(2)	المرحلة(3)	المرحلة(4)
تشكيل فريق إنشاء هيكل الإدارة العملية	تحديد ما يتوخى تقييمه معرفة ماهية البيانات الموجودة أصلا	جمع البيانات تحليلها البث في كيفية جمع البيانات وتحليلها	تحديد الجهات التي سوف يتم تداول البيانات معها سعيا لتوسيع واسع النطاق

مصدر:الاتحاد الدولي للاتصالات 2020

تحليل الجدول:

إنشاء هيكل إدارة قوي في وقت مبكر قادر على جمع البيانات الأزمة لفهم مستويات المهارات الرقمية للموظفين و الذي يقوم على ثلاث نماذج أساسية"

نموذج السياسة العامة

نموذج مستقل

نموذج هجين

نموذج السياسة العامة : يكون تقييم وتوزيع عامل المنظمات الرقمية على يد صانع القرار في الدولة

نموذج المستقل: يكون من طرف وكالة مستقلة مثل الجامعة او مكاتب متخصصة

أما النموذج الهجين يكون خليط بين النوعين في وظيفة تكاملية خاصة في تقيد الموارد من طرف الدولة والنشاط من الوكالة المستقلة

المرحلة الثانية الوقوف على جداول البيانات التي يجب تقييمه و رغم الكم الهائل إلا إن موشرات التوجيه يجب ان تكون محددة ضمن إطار المرحلة الأولى مما يسمح تخصيص تنظيمي وقانوني

المرحلة الثالثة: جمع البيانات وتحليلها ضمن الموارد الموجودة يقصد بها الوسائل التكنولوجية و أيضا المعارف السابقة الفردية

المرحلة الرابعة : نشر البيانات في الفئة المستهدفة و مدى اتساع نطاق النشر وسرعة الانتشار

المحور الرابع: التنبؤ بمتطلبات عامل المنصات الرقمية:

إن خطوة التنبؤ تعد احد أهم المراحل لتحسين المهارات الرقمية في عالم يقوم التنافس فيه على السرعة فالخطوات الاستباقية سوف تمكنك من اكتساب الكثير من الوقت في تحسين وتطوير المهارات و التقدم والتموقع الريادي,

في عالم تحدث فيه تغيرات سريعة في سوق العمل على الصعيد العالمي بسبب التغيرات التكنولوجية وكذالك العولمة و التغيير الديموغرافي في جميع أنحاء العالم و الذي مس جوانب الحياة من زراعة و تعليم و صحة لذالك لابد من إدراك استقرائي للذكاء الاصطناعي و الحوسبة السحبية و الروبوتيك المدمج فلهذه التكنولوجيات القدرة الكامنة على تغيير مستقبل العمل من خلا زيادة الأعمال الرقمية و العمل الحر و الخدمات الرقمية ضمن نماذج تكيفية من شبكات الكهرباء الذكية و المباني الذكية في خطوات صديقة للبيئة

1-كيفية التنبؤ بالمتطلبات المستقبلية للمهارات الرقمية؟

---

(1)-الاتحاد الدولي للاتصالات لقطاع التنمية, دليل تقييم المهارات الرقمية, 2020

(2)- عبد المجيدحذيفة مازنوالعاني,مزهر شعبان,2015,التعليم الالكتروني التفاعلي ط1, الاردن,عمان, مركز الكتاب الاكاديمي ص15

ان فهم الخطوة الأولى بفهم التوجهات ة جمع المعلومات ترجم في العديد من المرات من طرف النشاط الدولي مثل إنشاء اللجنة العالمية لمستقبل العمل التابعة لمنظمة العمل الدولية سنة2017 حيث جاء في تقريرها البارز و المعنون العمل من اجل مستقبل أكثر إشراقا: على الأساليب التي سوف توثر بها التكنلوجيات الجديدة على كيفية عمل الناس وحمايتهم الاجتماعية .

وأيضا استعرض أيضا بعض المخاوف على العاملين على المنصات الرقمية وتطرق إلى العديد من الاتجاهات التكنولوجية العالمية مثل الارتفاع المتنامي على الروبوتات الصناعية و إشكال جديدة من العمل عن بعد المستقل عبر تكنولوجيا المعلومات وتنامي الوظائف المراعية للبيئة,

يصدر أيضا الاتحاد الدولي منشور عبر الانترنت يجمع فيه المقالات العلمية مع التركيز على التحول الرقمي و استكشاف الروابط بين التكنولوجيات الناشئة و يورد الأفكار الجديدة الحديثة بشان تطوير رأسمال البشري في بيئة تكنولوجيا المعلومات

عام216 اخرج المنتدى الاقتصادي العالمي WELF تقرير مستقبل الوظائف ا الذي تضمن مجموعة كبيرة من البيانات من استطلاع كبير وقدم مجموعة من الوظائف الرقمية الناشئة في تسع قطاعات خاصة بالإضافة إلى الوظائف التي نصبح زائدة عن الحاجة في المستقبل .

اما تقرير البنك الدولي في تقريره السنوي اشار الى الواقع العملي في العالم متطرقا الى ان التكنلوجيا تغير قوى العمل من خلال ثلاث سبل: جغرافية الوظائف,تحديد الوظائف قصيرة الاجل,واهمية المهارات التقنية القابلة للنقل.

الخطوة 2:

اجراء عمليات التوقع يكون بالاعتماد على الخطوة الاولى في البيانات ذالك بوضع خطة مكتبية لفترة زمنية تتراوح عادة بين سنتين الى ثلاث سنوات ضمن برناج تكييفي قابل للتحيين الدوري للمعلومات

الخطوة 3: اتخاذ القرارات الاستراتيجية

ذالك ببناالقرارات االهرمية في اتجاه واسع التاثير وبصفة استباقية وبتعاون بين ةعامل المنصة ك حتى السلطة السياسية

ان البث في موضوع عصرنة العمل وعلاقاته لابد ان يتوجه الى جوهر العلاقات في العمل الا وهو العامل , فاليوم ليس عامل الثورة الاولى و الثانية و الثالثة هو نفسه عامل الثورة الرابع ثورة البيانات و النمو الرهيب للعالم الافتراضي لذالك لابد لتكيف في مصفوفة موشرات الاداء و ختى التقيم و المعالجة فالوحدة الاساسيبة اليوم وهي امتلاك المهارة الرقمية و التحكم فيها

فامتلاك المهارة الرقمية بمختلف مستوياتها هو نموذج البناء العصري للعمل واي اغفال هو بمثابة تجاهل مايلبث الا ان يتحول الى تخلف ورجعية ,

نحن اليوم مجبورون ليسو مخيرون في التواصل التكنلوجي لاكن ان تكون في موكب الاستهلاك يختلف ان تكون في موكب الطليعة,

وهذا ليتأتى الا بترجمة فعلية وعملية يجب ان تجاريها مجمل النصوص و التنظيمات بمختلف مستوياتها القانونية و احتى مراكزها الاجتماعية,

نحو استحداث نظام قانوني لعمال المنّصات

د/ زمام جمعة، أستاذ محاضر أ

جامعة التكوين المتواصل

ملخص:

إن دخول المنصات الرقمية في مادة علاقات العمل والاتصال من الاقتصاد التقليدي إلى الاقتصادي الرقمي كان له الأثر البالغ في التفكير في ضرورة إعادة تكييف قانون العمل لكونه أصبح غير مواكب للنموذج الاقتصادي الجديد، مع غياب البيئة القانونية للتحول الرقمي بات من الضروري أن يتدخل المشرع لتنظيم ظاهرة علاقة العمال بالمنصات الرسمية مما استوجب على الفقه والقضاء الاستعانة بأحكام قانون العمل الكلاسيكي وإسقاطه على العمل الرقمي.

الكلمات المفتاحية: الاقتصاد الرقمي، المنصة الإلكترونية، علاقة التبعية، العامل الأير، العامل المستقل.

Abstract : The entry of digital platforms into the subject of labor relations and communication from the traditional economy to the digital economy had a great impact on thinking about the need to re-adapt the labor law because it has become inconsistent with the new economic model, with the absence of the legal environment for digital transformation, it has become necessary for the legislator to intervene to regulate the phenomenon of the relationship Workers on official platforms, which required jurisprudence and the judiciary to use the provisions of the classic labor law and drop it on digital work

Keywords:The digital economy- The electronic platform- The dependency relationship- The air factor- The independent factor.

مقدمة:

تُعد المنّصات الرقمية بمثابة رأس المال الفكري للانتقال من الاقتصاد التقليدي إلى الاقتصاد الرقمي وتجسيد التحوّل الرقمي والتوجه نحو العمل عن بعد كإستراتيجية فعّالة في مختلف القطاعات الاقتصادية في الجزائر، ولا أدّل على ذلك الاتجاه نحو تنظيم نشاط أصحاب المنصّات الرقمية والمؤسسات الناشئة في الجزائر وهو ما يعرف بـ" Start -Up"

و أثارت المنصّات الرقمية باعتبارها منظومة اقتصادية قائمة بحد ذاتها التساؤلات العديدة ولاسيما أمام غياب البيئة القانونية للتحوّل الرقمي والذي من شأنه أن يشكل عقبة أمام إتجاه الجزائر نحو مشروع التحوّل الرقمي أو التكنولوجيات الرقمية.

وأمام غياب وعدم وجود نظام قانوني يؤطر علاقات العمل في إطار المنصّات الرقمية فقد إتجهت بعض الدراسات على وجوب أو ضرورة تكييف قانون العمل في ظل التحوّل الرقمي بينما يطالعنا رأي آخر في الفقه الحديث في الجزائر[1] "أنّ المنصّات الرقمية أفرز على ظهور نمط جديد في مجال علاقات العمل مختلف عن النمط الكلاسيكي حيث بات من الضروري أن يتدخل المشرع لتنظيمه ".

إنّ ظهور الثورة الرقميّة أفرز منتجات رقميّة " Produit Numérique " غيّر من المفاهيم التقليدية المعروفة في مجال سوق العمل[2] حيث يمكن طلب سيارة أجرة ووجبات طعام وخدمات متنوعة عبر شبكة الإنترنت وهي همزة وصل بين الزبائن وعمّال المنصّة وعلى سبيل المثال ظهور المنصّات العمل الرقمية مثل " Uber " في مجال النقل.

وأمام الفراغ القانوني بشأن علاقة العمل بالمنصّة الرقمية كانت هناك محاولات في الفقه للإستعانة بأحكام قانون العمل الكلاسيكي[3] ومدى إنطباقه على العمل عن بعد الرقمي أو اللجوء إلى تطور القضاء المقارن لاسيما القضاء الفرنسي حيث يعد الملاذ الذي يمكن على أساسه التأسيس لنظام قانوني جديد لعمال المنصّة الرقمية [4].

إنّ طبيعة العمل تغيرت، فقد إندثرت نشاطات معينة لتحل محلها نشاطات أخرى اقتضت تغيير طريقة العمل وتغيير أسس العلاقة العقدية وظهور نظام و اقعي جديد فرضته هذه الأنواع من الأعمال

---

[1]–أنظر: د/ بن رجدال أمال، أي مركز قانوني لعمال المنصّات الرقمية، مجلة حوليات، جامعة الجزائر–1–، العدد 33، الجزائر–2–، جوان 2019.

[2]– وهذا ما يعرف في الفقه الفرنسي:" La di*standardisation* du Marché du Travail"

[3]–Voir : Jean– Yves Frouin , Réguler les Plateforme numériques de travail avec le concours de Jean– Baptistes Berfety– Rapport au premiers Ministre 1er décembre 2020.

[4]– مع الملاحظة أنّ قانون العمل إنما أنشيء في إطار تصور للمؤسسة يعرّف بإعتباره مكان واحد

المتخصصة، فكان لابد من السيروفق نظم غيرتقليدية لإستحالة تطبيق نظام تقليدي لعلاقات العمل الرقمية في ظل الأوضاع الحالية.

وبين إعادة النظر في النموذج الاقتصادي للمنصّات الرقمية التي ترفض عو ائق قانون العمل برزت فكرة علاقة التبعية Le Lien de Subordination ومدى إنطباقها على العمل الرقمي والتي أثارت نقاشا فقهيا ثريا سواء في الجز ائر [5] أو في الفقه والقضاء الفرنسيين وفيما إذ اكان معيار التبعية، معيار جوهريًا أم هي مسألة عفا عليها الزمن في ظل رقمنة العمل عن بعد.وتطرح الرقمنة عديد المسائل والأسئلة، وعديد التحديات، ولاسيما إتجاه كثيرمن المهن نحو الرقمنة[6] أوما يصطلح على تسميتها بالمهن ذات الطابع غيرالمادي (Dématérialiser) تثيرإشكالية مفهوم الأجير(Salariat).

وفي هذه المداخلة تستوجب عرض أطروحتين الأولى العامل في المنصّة الرقمية بإعتباره عاملا مستقلا هذه يتزعمها بعض الفقه [7] في الجز ائروالثانية تؤكد إعتبارالعامل أجيرا وأمام عدم وجود نظام قانوني يحدد الوضع القانوني لعامل المنصّات الرقمية فيظل البحث والاجتهاد قائما ولاسيما إجتهاد القضاء الفرنسي الحديث الذي يتراوح بين الأطروحتين.

وتهدف هذه الدراسة إلى محاولة إعطاء مقاربات نظرية بشأن الكشف عن حقيقة النظام القانوني لعمال المنصّات الرقمية.

إن تطورالعمل الرقمي هو بمثابة"ثورة " على المعاييرالمعتادة في علاقات العمل الكلاسيكية I كما أنّ بروزفكرة التبعية عن بعد " Télé-Subordination"كشفت مظاهرمبدأ التعبية في علاقات العمل الرقمي II.

I)- تكريس مبدأ التبعية في مجال العمل الرقمي: بين الصرامة والمرونة:

إنّ المسألة المركزية بالنسبة لرجال القانون هو معرفة القانون لإيجاد حلول وتأطيرظاهرة المنصّات الرقمية بصفة عامة وظاهرة عمّال المنصات الرقمية بصفة خاصة.

---

[5]–أنظر: د/ بن رجدال مال، المقال السابق.

[6]– وهذا ما ذهب إليه مجلس الدولة سنة 2017 تحت عنوان:

« Puissances Publique et plateforme numérique » Accompagner L'uberisation « les nouvelles technologie ne se contentent pas plus seulement d »accélérer notre vie, elle la Changement "

[7]–أنظر: د/ بن رجدال أمال، المقال السابق.

إن العمل الرقمي يشكّل تحديا كبيرا للمعايير التقليدية للعمل [8]. وتحولاً في مفهوم التبعية ولاسيما في القضاء الفرنسي [9].

1)- العمل الرقمي إخلال بالمعايير المعتادة في العمل:

إن عقد العمل الرقمي هو " عقد عمل " رغم أنّه يختلف عن عقد العمل بمفهومه الكلاسيكي لاسيما من حيث فكرة التبعية [10]

هذه تستوجب " تحديد العمل المطلوب ووقت ومكان أدائه فضلا عن التوجيهات والأوامر الصادرة من صاحب العمل وتوقيع الجزاء في حالة إذا ما خالف العامل هذه الأوامر والتوجيهات " [11].

وتستند علاقة التبعيّة على الثلاثيّة المكونة من التوجيه (Direction) والرقابة (Contrôle) والجزاء(Sanction) ولكن العمل عن بعد الرقمي يتطلب نمطا جديدا من التبعية وهو " التبعية عن بعد " [12].

ويرى البعض [13]وجوب " تطوير مفهوم التبعية التقليدي وإضفاء نوع من المرونة وحلول الرقابة الالكترونية أو كما يطلق عليها البعض بـ" الرقابة التكنولوجية "، و" التبعية التكنولوجية " [14].

ويبدو أن التباعد من حيث مكان العمل أو فكرة " البُعدية " [15] (Déspécialisation du lieu du travail) كان له تأثير بالغ الأهمية في تحوّل مفهوم علاقات العمل بوجه عام وفي مفهوم علاقة التبعية بوجه خاص.

وتجدر الإشارة أنّ بعض الاتجاهات في القضاء الفرنسي [16] حاولت رفض أو مكافحة رقمنة الاقتصاد وإعادة تنظيم سوق العمل مكرسة لمبدأ ناجم عن النظام العام الحمائي (L'ordre Public de Protection)

8–أنظر: سكيل رقية، العمل عن بعد كأسلوب حديث لتنظيم العمل– المفهوم والخصوصية– مجلة الدراسات القانونية المقارنة، العدد (01)، 2021، ص: 841.

9–أنظر: حمادة صابر شعبان، عقد العمل عن بعد (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة2021 ص74

10–أنظر سكيل رقية المقال السابق ص 1841

11–أنظر حمادة صابر شعبان ، المرجع السابق ص 74.

12–أنظرشكيل رقية ،المقال السابق ص 1842.

13–أنظر: المقال نفسه، ص: 1843.

14–أنظر: بشاير يوسف عبد العزيز الماجد، عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا، المجلة الدولية للقانون، المجلد (09)، العدد (04)، 2020، عدد خاص حول(القانون وفيروس كورونا المستجد " كوفيد – 19 ".

15–Voir :. E. Ray. Le Droit du travail a l'épreuve du télé travail : une nécessaire adaptation, DR. SOC1996

16–Voir :Patrice Le Maigat, Marché du travail et plateforme numérique : les coursiers en Roue Libre , jurisprudence. Gazette de Palais, Janvier 2019, P : 15 et S.

رغم حداثة وعصرنة وسائل العمل، فإنّ العمال المرتبطين بالمنصّة الرقمية يجدون أنفسهم دائما خاضعين لعلاقات كلاسيكية لمفهوم علاقة التبعية.

و أثيرت مسالة في غاية الأهمية تتعلق بالطبيعة القانونية لعلاقة العامل بالمنصّة الرقمية فيما إذا كان العامل يمارس نشاطا لحسابه الخاص واعتباره من ثمة عاملا مستقلا " Travailleur indépendant " او تكريس مفهوم الأجير " Salariat " وإعتبار العامل خاضعا لمفهوم التبعية " Subordination" ولا أدّل على ذلك أن القضاء الفرنسي [17] أعاد تكييف (Requalification) وأعترف بوجود علاقة تبعية بالنسبة لعامل التوصيل " Livreur "

وترجح بعض الدراسات في الجزائر [18]" أن المركز القانوني لعمّال المنصّة الرقمية هو إعتبار العامل " حرا أو مستقلا " بالرغم من عدم وجود التأطير القانوني لعمال المنصة الرقمية " ولكن بحكم الممارسة الو اقعية يعتبر العامل مستقلا يختار أوقات العمل و أيامه وساعات العمل وحتى أيام العطلة هذه الحرية التي يتمتع بها العامل تنفي عنه صفة التبعيّة إذ هذا الأخير يتنافى مع الحرية والتبعية المقصودة هنا بنوعيها التبعية القانونية والاقتصادية على حد سواء [19].

إنّ تكييف مفهوم " الأجير " حسب قانون العمل يفترض اجتماع ثلاثة عناصر أساسية تشكل مفهوم عقد العمل وهي أداء العمل، الأجر، وعلاقة التبعية [20] ومن ثمة الخاصية الجوهرية لعقد العمل هو وضع الأجير في علاقة تبعية في مواجهة المستخدم (L'employeur) والتي تبرر نظام حمائي أو ما يُعرف بـ" النظام العام الاجتماعي " L'ordre Public social" إذ تُعد التبعيّة القانونية مسألة بديهيّة في النموذج التقليدي للعمل.

ومن ثمة وجوب وضع حدود بين العمل بالأجر والعمل المستقل، وهذا ما يطرح مشكلة تكييف قانون العمل للمتطلبات الجديدة، إنطلاقا من أنّ العامل ينفذ أداء العمل " Prestation du Travail" في إطار العمل الرقمي لذلك كيف يمكن التحقق من أن هذا الأخير يندرج ضمن العمل المستقل ام العمل المأجور؟

إنّ الأشكال الجديدة المتعلقة بتنظيم العمل لم تحدد على وجه الدقة بين العمل المستقل والعمل بأجر.

وفي ظل العمل عن بعد الرقمي، إنّ تحليل علاقة التبعية أصبحت عسيرة، بسبب أنّ هذه العلاقة تُنعت بـ " لا مادية " (Dématérialise) لكونه لايترك أي أثر مرئي في حالة أداء العمل، بمعنى دون حضور

---

[17]– كما سنرى ذلك لاحقا

[18]–أنظر: د. رجدال أمال، المقال السابق، ص: 24 وما يليها. وترى الباحثة انّ علاقة العمل علاقة تعاقدية ثلاثة الأطراف وتتضمن: الأرضية الرقمية، الزبون، العامل الحر. أنظر: ص: 27.

[19]–أنظر: المقال نفسه، ص: 35 وما يليها.

[20]–أنظر: د/ حمادة صابر شعبان، المرجع السابق، ص: 20 وما يليها.

الطرفين مباشرة إلا عن طريق وسائل الإنترنت .. ومن هنا نطرح تساؤل مفاده هل نحن أمام إنهيار معيار جوهري في عقد العمل ألا وهو معيار التبعيّة؟

يبدو أنّ مفهوم التبعية يجب أن تكون أكثر مرونة حتى تشمل الوضعيات أو عمال الأجراء يتمتعون بحرية أكثر وذلك في سياق وضع إقتصادي متحرّك وسريع (Mobile et Fluctuant).

لذلك يرى البعض[21] أنّ التبعية صارت معيارا غير كافٍ لتكييف الأجير، لذلك يضيف الفقه[22] معيار آخر وهو ما يُعرف بـ: الإندماج في خدمة منظمة.

يسند القاضي على منهج إعتماد على القرائن "La Méthode du Faisceau D'indice" لإثبات وجود علاقة التبعية مثل سلطة في إصدار الأوامر والتوجيهات "Des Ordres et Des Directives" وفي هذا المعنى يرى "A. Supiot" [23] وجوب إدراج هذا المعيار في تقنية معروفة "Faisceau D'indice" التي يتأسس على

اجتماع بعض القرائن تثبت وجود علاقة التبعية، هذه القرائن قد تكون ذات طبيعة إقتصادية (مثل توريد الآلات ...إلخ) أو ذات طبيعة قانونية مثل مراقبة صاحب العمل، الأجر، ...إلخ) الذي يسمح التمييز بين العمل عن بعد بأجر والعمل عن بعد مستقل.

ومن أجل تكريس هذا التحوّل وأثره على تصور ومفهوم علاقة التبعية في ظل العمل الرقمي، راح بعض الفقه [24] يفضل تسميتها بـ علاقة التبعية عن بعد " Télé- Subordination" هذا المصطلح يشير إلى وجود التبعية من نوع خاص "Subordination Spécifique" لأنّها تساهم في إستعمال التكنولوجيا الجديدة في ممارسة أداء العمل.

ولكن أكثر واقعية يجب التأكيد على أنّ معيار الإندماج في خدمة منظمة (Service Organisé) لا يمكن أن يكون معيارا مميزا لمفهوم العامل الأجير، إذ لا تعدو كونها مجرد إتساع في الخطوط العريضة لمفهوم التبعية القانونية تمكن الأجير من الإتصال وتنفيذ العمل عن بعد حيث يتمتع بحرية أكثر وعلى خلاف هذا الرأي يتجه البعض [25]. أنّ " مجال خدمة منظمة دليل على وجود علاقة التبعية ".

---

[21]–Voir : Patrice Le Maigat, Article Précité, Jurisprudence.

[22]– Idem, P : 16.

أنظر: أيضا في هذا الموضوع الأستاذة بن رجدال أمال، المقال السابق، ص: 35.

[23]–Voir : Patrice Le Maigat, Article Précité, Jurisprudence, P : 16 et 17.

[24]–أنظر: سكيل رقية، المقال السابق، ص: 1842.

[25]–أنظر: د/ بن رجدال أمال، المقال السابق، ص: 35.

ونشير إلى وجوب تدخل القاضي في إعادة تأسيس مفهوم التبعية وإعطاء التكييف الحقيقي لعلاقات العمل في مجال العمل الرقمي، وفي هذا المعنى قدم الأستاذ "Jean- Yves Frouin"[26] تقريرا للوزير الأول الفرنسي في 01 ديسمبر 2020. تضمن إستحداث نظام ثالث " Tiers- Statut" بين العامل المستقل والعامل الأجير، ومن مميزاته توضيح نظام عمال المنصات الرقمية وتأمين العلاقات العقدية بين المنصّات الرقمية لعمال المنصّات الرقمية والتي تمنح نظاما ملائما لوضعياتهم الحقيقية (أي عمّال المنصّات) ثم أنّ ما يسمى بـ: "نظام ثالث" يعتبر آلية تكييف عمل المنصّات الرقمية حيث يتمتع العمال بإستقلالية كبيرة من شأنها أن تجعل من التبعية غير فعالة.

وفي نفس الوقت يتم تكريس التبعية الاقتصادية في المنصّات والتي تبرر الاستفادة من بعض الحقوق مثل حماية الأجير والتي لا يستفيد منها العمال المستقلون إنّ تطبيق " نظام ثالث " " Tiers- Statut" من شأنه أن يؤمن قانونيا علاقات العمل الرقمي ويمنع من الوقوع في مسالة إعادة التكييف " Requalification".

وفي هذا السياق أصدر المجلس الدستوري الفرنسي يوم 20 ديسمبر 2019 قرارا يتعلق بالرقابة جزئيا بشأن الأحكام التي تعرف بـ" Loi D'orientation des Mobilité" [27] والتي تضمنت الأمن القانوني الخاص بالمنصّات الرقمية وتفادي إعادة تكييف (Requalification) عقد العمل من طرف القضاة والخاص بالميثاق المتعلق بالمسؤولية المجتمعية للمنصّات الإلكترونية.

2)- تطور في القضاء الفرنسي من مفهوم العمل المستقل إلى صفة " الأجير" :

يعد قرار الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسيّة الصادر في 28 نوفمبر 2018[28] من القرارات الهامة وأكثرها تأثيرا لعام 2018 لاسيما في نطاق القانون و اقتصاد العمل (L'économie du Travail) وخاصة وأن محكمة النقض لم تصدر نظام قانوني للعمال في مجال الاقتصاد التشاركي (L'économie Collaborative).

في هذا السياق أصدرت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في قضية شهيرة عرفت بـ: "(livreur) في التاريخ المذكور أعلاه بشأن علاقة عامل التوصيل "Take Eat Easy" بالمنصّة الرقمية، هذا القرار أدرج ضمن القرارات الكبرى للقضاء الاجتماعي " Jurisprudence De Prudhomme" هذا القرار هو أول من نوعه الذي يفصل في تكييف العقد الذي يربط العمال بالمنصّات الرقمية هل هو عامل مستقل أم أجير؟

---

[26]–Voir : Jean– Yves Frouin, Op.cit, P : 28 et S

وقد جاء بعنوان:

La Création d'un Tiers– Statut Entre Statut de Travailleur indépendant et Statut de Travaille Salarie.

[27]_

[28]–Voir : Soc. 28 Nov. 2018 Cassation, Contrat de Travail (Qualification) : Livreur lie a une Plateforme numérique, Recueil Dalloz Dec………N : 42 P : 2312.

وأعتبرقضاة الموضوع [29] أنّ الشركة التي وضعت تحت تصرفه المنصّة الرقمية Web تربط بينها عامل توصيل الطلبات إلى منازل الزبائن تمارس نشاطها في إطار نظام مستقل (Statut D'indépendance) وسجّل العامل بصفة " Auto-entrepreneur" مقاول ذاتي و أبرم مع المنصّة الرقمية في جانفي 2016 عقد تأدية الخدمات حيث طالب من القضاء الاجتماعي في أفريل 2016 بإعادة تكييف العقد المذكور إلى " عقد عمل "، غير أنّ محكمة إستئناف أقرّت بأن الوثائق غيرعقدية مسلمة من طرف عامل التوصيل" Livreur" يمثل نظام عرف بـ "Bonus" وعقوبات الأخير "Pénalité" إذا أخل عامل التوصيل بالإلتزامات العقدية مثل إنسحاب من التسجيل وعدم الرد على الهاتف[30]، عطل في العجلة "Crevaison"[31]

وفي حالة سياقة دون الخوذة [32]، أو إنقطاع شبكة الإرسال خارج منطقة التسليم أو غير مسجّل في المفكرة .

ولكن قضاة الإستئناف قدروا مبدئيا أن سلطة توقيع العقوبات من طرف المستخدم لا يكفي لإعتبار العامل " أجير".

بيد أنّ جزاءات أو عقوبات التأخير لا يمكن إعتباره سوى مخالفة للإلتزامات العقدية، من عامل التوصيل، وهذا لايمنعه من حرية إختيار أوقات العمل وذلك بتسجيله بكلمة " لا " " Non " فيما يعرف بـ" Shift " [33] وبالنسبة لقضاة الإستئناف هذه الحرية الممنوحة للعامل تمكنه في كل أسبوع إختيار أيام العمل ودون تحديد مدته مما يستبعد صفة الأجير(Relation Salariale).

ونشيرأنّ موقف محكمة النقض الفرنسية في مسألة إعادة تكييف علاقة عامل التوصيل " Livreur " بالمنصّة الرقمية بإعتباره عقد عمل حيث إعترفت بوجود تبعية ولا يعد عامل مستقل بمعنى وجود علاقة تبعية بين المنصّة الرقمية وعامل التوصيل وبالتالي اعترفت محكمة النقض بصفة " الأجير".وأضافت أن وجود " علاقة عمل لا تتوقف على الإرادة المعبّرعنها من قبل الأطراف أو التسمية التي تمنح للإتفاق ولكن تقوم على الشروط الو اقعية التي في إطارنشاط العمال " [34].

29–Voir : Emmanuel Mazuyer, Op.cit, P : 33 et 34.la protection juridique des travailleurs ، de plateforme numérique، éditorial texo/ s d l 2022 p33 et 34

30– Idem ; P : 34.

31– Idem ; P : 34.

32– Idem ; P : 34. 32–« Proposé par la Plateforme ou de choisir de ne pas travailler pendant une période dont la durée reste a sa Seule » Discrétions

33–Voir : Emmanuel Mazuyer, Op.cit, P 36

34– « L'existence d'une relation de travail ne Dépend ni la volonté exprimé par les parties ni de la démonisation qu'elles ont donnée a la convention mais des conditions de fait dans les quelles, est exercé L'activité des travailleurs.

وخلص قضاة محكمة النقض الفرنسية بان تنفيذ العمل بناء على تعليمات المستخدم الذي يتمتع بسلطة تقديم الأوامر والتوجيهات والرقابة على التنفيذ وتوقيع العقوبات في حالة الإخلال بالالتزامات المفروضة على عامل التوصيل.

وبالنسبة للغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية أن تحديد الموقع الجغرافي [35] (La Géolocalisation) الذي يسمح أو يمكّن شركة "TakeEat EASY" من متابعة ومر اقبة الوقت الحقيقي ووضعية عامل التوصيل (Coursier) ومسألة الحساب المتعلق بعدد الكلومترات،هذه العناصر المذكورة تسمح بوجود سلطة التوجيه والرقابة على تنفيذأداء العمل الذي يميّز علاقة التبعية ومن ثمة تقرير بإعادة تكييف هذه العلاقة كونها " علاقة عمل ".

وفي قرار آخر عُرف بـ: قرار " Uber " الذي صدر في 04 مارس 2020 من الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية [36] الذي نحى نفس المنحى حيث تمّ غلق نهائي للحساب " Compte " المتعلق بالسائق " Chauffeur" من طرف شركة " Uber " حيث رفع السائق دعوى أمام القضاء الاجتماعي طالب فيه بوجوب إعادة تكييف العلاقة العقدية إلى " علاقة عمل " لكن محكمة لاستئناف في قرارها فصلت في النزاع بشان العقد المبرم والموقع بين السائق وشركة " Uber " واعتبرته عقد عمل " وأعادت إحالة القضية على القضاء الاجتماعي Le Conseil Prudhommes ليفصل هذا الأخير في الموضوع والمتعلق بطلبات السائق ومنها متأخرات التعويض ومتأخرات الأجر والتعويض عن الأضرار، عدم إحترام المدة القصوى للعمل غير المصرح به والتسريح دون سبب حقيقي ومعقول.

ومن جهة أخرى اعتبرت محكمة النقض الفرنسيّة [37] أنه من غير الممكن إستبعاد التعريف التقليدي لعقد العمل والعناصر الثلاثة التي تميّز علاقة التبعية وهي سلطة توجيه التعليمات، سلطة الرقابة وسلطة توقيع العقوبات لعدم إحترام التعليمات [38].

وقد رفضت محكمة النقض معيار التبعية الاقتصادية على أساس أن العامل المستقل يتميز بإمكانية تكوين زبائنه الخاص به وحرية تحديد التعريفات (Les Tarifs) وشروط تنفيذ أداء الخدمات، وخاصة أن محكمة الإستئناف رأت أن السائق مدمج في خدمات النقل التي أنشئت من طرف الشركة وأنّ هذه الخدمات لا تنفذ إلا عن طريق المنصّات الرقميّة.

ويبدو أن القضاء الفرنسي طبق مبدأ " In Conceto " بمعنى الحقيقة الواقعية والعمليّة.

[35]–Voir : Patrice La Miagat, Article Précitée, P : .36

[36]–Voir : Emmanuel Mazuyer, Op.cit, P :26 et 5

–1 Idem, P : 26 et S.

Par : Emmanuelle Barbard, Redéfinir Centrat de Travail a L're Numérique : De la Subordination à la coopération Pozet,

[38]– Voir : www.generationlibre.eu.

II)- مظاهر مبدأ التعبيّة في علاقات العمل الرقمي:

ساد في الفقه الحديث فكرة إعادة النظر في تعريف عقد العمل في عصر الرقمنة، ووجوب الانتقال من مبدأ التبعية إلى التعاون ومفاده أنّ يجب أن يكيّف مع التطورات التكنولوجية حيث أنّه لا يجب تغيير مفهوم العمل المستقل بل يجب إعادة تعريف عقد العمل بحلول مفهوم التبعية محل فكرة التعاون.

وفي هذا الإطار يستوجب إستحداث قانون العمل لعلاقات العمل الرقمي كما أن سلطة الجزاء (أو العقاب) قد تكون تكريسا لمبدأ التبعية وإعتبار العامل أجيرا عن طريق تحديد الموقع الجغرافي كما ذهب إلى ذلك القضاء الفرنسي و أثيرت فكرة منع العامل من الولوج في المنصة الرقمية جدلا كبيرا في الفقه والقضاء.

1)- عدم إستحداث قانون العمل لعلاقات العمل عن بعد الرقمي:

يسهم الفقه بشكل كبير في توضيح ووضع قانون المنصّات الرقمية و أثير جدل فقهي واسع في فرنسا [39] بضرورة إدراج نص قانوني لعمال المنصات الرقمية في القانون الاجتماعي (Droit Social)، كما ذهب البعض إلى إخضاع هذه العلاقة وتكييفها وفق قانون العقود.

وأمام غياب نظام قانوني لعلاقات عمال المنصّات الرقمية فإنه إذا كان الأمر يتعلق بالشروط الاقتصادية القانونية بالنشاط عبر المنصّات الرقمية وجب إستحداث آلية الميثاق (Charte) الذي يسهم في وضعه المتعامل الرقمي من جانب واحد (L'operateur Numérique) مع إستبعاد تطبيق قانون العمل، ويكون هذا الميثاق موجّه لجميع عمال المنصّات الرقمية.

2)- سلطة العقاب للمنصّة الرقمية: تكريس لمبدأ التبعيّة:

ولعله من المستوجب أنّ من ضمن الإشكالات التي طرحت على القضاء الفرنسي هي مسألة إعادة تكييف عقد الخدمات إلى عقد العمل، وحسب محاكم إستئناف فإن الحيثيات التي تمسكت بها وإمكانية عامل التوصيل إختيار الأيام وأوقات العمل ماعدا عندما تكون هناك علاقة تبعية يمكن تكييف هذه العلاقة على أنّ العامل له " صفة الأجير " .

غير أنّ محكمة النقض الفرنسية[40] دعت قضاة الموضوع إلى وجوب مراعاة وجود علاقة تبعية ومن ثمة ضرورة إعادة تكييف عقد الخدمات إلى عقد العمل مستندة في ذلك على وجود سلطة الجزاء أو العقاب للمنصّة الرقمية على عامل التوصيل.

حيث يوجد نظام في المنصّة يسمى بـ" Strikes " يتمثل دوره في توقيع عقوبات التأخير " Pénalités" ونظام " Strikes " خاص بالوقائع الأساسية ولاسيما التسجيلات المتأخرة (بإعتبار أن هناك زاوية مخصصة لتسليم تلزم المعني بالأمر مسبقا على الإتصال).

---

[39]– راجع: قانون " EL – Khomri وخاصة المادة 60 المتعلقة بالعمال يستعملون المنصّات الرقمية

[40]–Voir : Ch. Soc. 28 Nov. 2018 Cassation, Cassation, Recueil Dalloz Précitée ; P : : 2312.

أما نظام "Strikes " (02) " خاص بالوقائع الوسطاء مثل غياب الإتصال (L'absence de Connexion) على " Shift ". أما نظام "03 Strikes" فهو خاص بالوقائع أكثر خطورة مثل سلوك السب والشتم للزبائن. بشأن نظام "04 Strikes" يؤدي إلى فقدان " Bonus" بخصوص نظام "03 Strikes" يتم إستدعاء المعني من طرف المنصّة الرقمية. أما نظام "04 Strikes" يؤدي إلى عدم التسجيل في المنصة.

3)- تحديد الموقع الجغرافي: إعتبار العامل أجيرا:

حسب محكمة النقض الفرنسيّة [41] الذي يميّز علاقة التبعية هو تحديد الموقع الجغرافي الذي يسمح متابعة الوقت الحقيقي " Le Temp Réel" من طرف الشركة، ووضعية عامل التوصيل وحساب الكيلومترات المستعملة من طرف هذا الأخير.

وقد سبق أن أشرنا أن تحديد الموقع الجغرافي يؤدي لا محالة إلى وجود سلطة التوجيه والرقابة على تنفيذ أداء العمل والذي يميِّز علاقة التبعية إلى إعادة تكييف علاقات العمل الرقمي إلى " علاقة عمل ".

4)- قطع أو منع العامل من الولوج في المنصّة الرقمية (Déconnexion):

أصبحت فكرة ما يعرف بـ (La Déconnexion) ضرورة ملحة بل هو حق للعامل بعدم العمل ضمانا في حقه في الراحة أو العطلة، كما يؤمن حياته الشخصية والعائلية [42]

ويعرف في الفقه بـ: الحق في الانسحاب " Droit de Retrait" وهو يرتبط أيضا بحرية تنظيم العمل بمعنى العامل يحق له عدم الاتصال " Se déconnecter" والإنقطاع عن العمل ولو بصفة مؤقتة.

ويندرج هذا الحق في إطار سياسة تحسين جودة حياة العمل والمساواة المهنية [43]

ويتم تكريس فكرة " Déconnexion " في إطار المفاوضات عن طريق الاتفاق أو الميثاق يحدد كيفية إستخدام هذا الحق.

ويبدو أن استخدام هذا الحق من طرف العامل بقدر ماهو محمي (Protéger) بقدر ما يمنح للمستخدم توقيع الجزاء على العامل في حالة إخلال بأوقات العمل خاصة إذا أجابه متأخرا. هذا يعد مظهرا من مظاهر وجود " علاقة عمل أجيرا ".

خلاصة:وتأسيسا على ما تقدم نخلص إلى النتائج التالية:

---

[41]–Voir : Ch. Soc. 28 Nov. 2018 Cassation, Cassation, Recueil Dalloz Précitée ; P : : 2312. P : 592.

–recueil dalloz– de.2018n)42

[43]–Voir La loiN : 2016–1088 du 8 Aout 2016 a fait de la déconnexion un droit a compter du 1 ere janvier2017.

1- أفرزت تداعيات الثورة الرقمية على تغيير المفاهيم الكلاسيكية في مجال سوق العمل بوجه عام وأسس العلاقة العقدية في مادة علاقات العمل بوجه خاص وإستحالة تطبيق قانون العمل على العمل الرقمي.

2- بات من الضروري أن يتدخل المشرع لمواكبة نمط جديد في علاقات العمل التي تستخدم التكنولوجيات الرقمية لأنّ غياب البيئة القانونية من شأنه أن يكون عقبة أمام التحوّل الرقمي.

3- ضرورة التأسيس لنظام قانوني جديد لعمال المنصّات الرقمية وفق النموذج الاقتصادي الجديد.

4- بحكم الفراغ القانوني ظل الفقه والقضاء في تذبذب بشأن علاقة العامل بالمنصّة الرقمية وفيما إذا كان العامل مستقل أو أجير فالحدود بينهما غامضة وغير واضحة بحكم استخدام التكنولوجيات الحديثة ولاسيما المنصّات الرقمية أو علاقات العمل الرقمي.

5- حاولنا من خلال هذه المداخلة عرض اتجاهين الأول يعتبر العامل مستقلا والثاني يعتبره أجيرا وخلصنا أنه بحكم تطور القضاء الفرنسي أننا نرجح صفة الأجير أو علاقة التبعية في علاقة العامل بالمنصّة الرقميّة حتى وإن كان العامل في بعض الأحيان يتمتع بالحرية ولكنها نسبية إلى حد كبير ولا أدّل على ذلك أن القضاء الفرنسي أعاد تكييف المركز القانوني لعامل المنصّة في عديد المناسبات وكان أخرها في 28 نوفمبر 2018 حيث إنتقل من مفهوم العامل المستقل إلى صفة العامل الأجير

6- ظهر مبدا التبعية أكثر وضوحا في الممارسة العملية في علاقات العمل الرقمي من حيث سلطة العقاب الممنوحة للمنصّة إزاء العامل أو تحديد الموقع الجغرافي أو حتى الجزاءات التي توقع على العامل من طرف المستخدم بخصوص قطع الاتصال" Déconnexion " رغم أن هذا الحق يستعمل في بعض الأحيان لتوفير الراحة والعطلة لعامل المنصّات الرقمية.

قائمة المراجع:

- د/ حمادة صابر شعبان، عقد العمل عن بعد (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2021.

المجلات والدوريات:

- د/ بن رجدال أمال، أي مركز قانوني لعمال المنصّات الرقمية، مجلة حوليات، جامعة ةالجز ائر-1-، العدد 33، الجزء 0، جوان 2019.

- د/ سكيل رقية، العمل عن بعد كأسلوب حديث لتنظيم العمل- المفهوم والخصوصية ، مجلة الدراسات القانونية المقارنة- العدد (01)، 2021، ص: 1841.

- د/ بشاير يوسف عبد العزيز الماجد، عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية والحماية لحق العامل ورب العمل في ظل جائحة كورونا، المجلة الدولية للقانون، المجلد (09)، العدد (04)، 2020، عدد خاص.

Ouvrages, revues, Périodique

- Jean- Yves Frouin ,Réguler les Plateforme numériques de travail avec le concours de Jean- Baptistes Berfety- Rapport au premiers Ministre 1er décembre 2020.

- Emmanuel Mazuyer, La Protection Juridique des Travailleurs de plateforme numériques.éditorial Tesco/ SDL, 2022.

-Pertie M. et Ricault. A. Le Droit a la déconnexion répond a un besoin de régulation, RDT, 2016

- J. E. Ray. Le Droit du travail a l'épreuve du télé travail : une nécessaire adaptation, DR. SOC1996.

- Patrice Le Maigat, Marché du travail et plateforme numérique : les coursiers en Roue Libre , jurisprudence. Gazette de Plais, Janvier 2019.

- Emmanuelle Barabard, Redéfinir Centrat de Travail a l'ère Numérique : De la Subordination a la coopération

-Recueil Dalloz - Dec . 2018 N° 42



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة

كلية الحقوق

تقرير تلخيصي لفعاليات الملتقى الوطني الموسوم بـ: «عصرنة علاقات العمل في ظل التحول الرقمي: التحديات والرهانات»

انعقد يوم الأربعاء 18 ماي 2022 على الساعة التاسعة صباحا(9:00)بمقر كلية الحقوق سعيد حمدين، الملتقى الوطني الموسوم بـ : «**عصرنة علاقات العمل في ظل التحول الرقمي: التحديات والرهانات**» تحت إشراف السيدة رئيسة الملتقى بن رجدال آمال وبحضور كل من السيدة مدافر فائزة (نائبة مدير الجامعة)، السيد لعلاوي عيسى (عميد كلية الحقوق) ، السيد خير الدين بوسنة (نائب عميد كلية الحقوق) اعضاء الطاقم الإداري، اعضاء اللجنة العلمية والتنظيمية،الأساتذة الباحثون وطلبة الدكتوراه المشاركون في الملتقى.

وقد تمحورت فعاليات الملتقى كالتالي:

<u>في الجلسة الافتتاحية تم الاستماع إلى:</u>

- آيات بينات من القرآن الكريم
- النشيد الوطني
- كلمة **السيدة مدافر فائزة نائبة مدير الجامعة** التي أشرفت على افتتاح الملتقى مشيرة في سياق كلامها على أهمية التأطير القانوني لعلاقات العمل في ظل البيئة الرقمية وأملها

بالخروج من خلال ما سيطرح و يناقش من إشكاليات في الملتقى إلى توصيات يتم بلورتها و رفعها إلى الجهات الوصية لمساعدتها على وضع نصوص قانونية تواكب التحول الرقمي.

- كلمة **السيد لعلاوي عيسى عميد كلية الحقوق** الذي رحب بالحضور وأعلن بصفة رسمية عن افتتاح أشغال الملتقى
- كلمة **السيد خير الدين بوسنة نائب عميد كلية الحقوق المكلف بالدراسات العليا** الذي أشار إلى نقطتين مهمتين يمكن استنباطها من خلال معالجة موضوع الملتقى.أولا، فيروس كورونا له مزاياه وعيوبه. من بين مزاياه التحول إلى المعاملات الرقمية في جميع المستويات ما بينها علاقات العمل.ثانيا،التحول الرقمي يبرز أهمية الدراسات القانونية.فالقانون سيد العالم لابد أن يأطر كل المجالات. فلا كمياء ولا طب ولا عمل إلا بتأطير القانون.

كلمة السيدة رئيسة الملتقى بن رجدال آمال التي رحبت بالحضور و المشاركين من جميع أنحاء الوطن و قامت بذكر أسباب اختيار الموضوع من بينها كونه موضوع الساعة لصلته بفئة واسعة من فئات المجتمع ألا وهما العمال. كما طرحت عدة إشكالات يعالجها الملتقى من بينها: **هل التحول الرقمي سيكون نعمة أم أنه سيهدد الاستقرار الوظيفي للعمال والحقوق الكتسبة التي تحصلوا عليها بعد تاريخ طويل من النضال ؟ هل الذكاء الاصطناعي وسيلة لتسهيل العمل أم أنه آلة تنافس البشر؟ هل الأحكام القانونية كافية لمو اكبة التحول الرقمي أم أنه يجب تعديلها؟ كيف يمكن تحقيق التوازن بين استخدام الرقمنة لتحقيق التنمية الإقتصادية وحقوق العمال؟ وقد أعلنت عن فتح الجلسات العلمية لتحيل بعد ذلك الكلمة إلى رئيس الجلسة الأولى.**

-

<u>في الجلسة العلمية الأولى:</u>

بعد الجلسة الافتتاحية، ترأس الجلسة العلمية الأولى **الأستاذ بسعي محمد توفيق** حيث قسمت المداخلات على الشكل التالي:

1- مداخلة الأستاذة **بوختالة سعاد** ، تناولت فيها الحديث عن **العمل عن بعد نمط قديم جديد** قدمت من خلال مداخلتها نبذة تاريخية مختصرة عن العمل عن بعد ،مفهومه ،مختلف أشكاله وكذاطبيعته القانونية.

2- مداخلة الأستاذة **سوكي حكيمة**،والتي عالجت في مداخلتها موضوع **العمل في الإقتصاد الرقمي: نحو نموذج تنظيمي جديد**. عالجت من خلالها إشكالية انعكاسات رقمنة الاقتصاد على التوظيف و سوق العمل.

3- مداخلة الأستاذ **زمام جمعة**،المعنونة بـ«**نحو استحداث نظام قانوني لعمال المنصات القانونية الرقمية**» عالج من خلالها كيفية تدخل السلطات العمومية لتنظيم المنصات الرقمية و ضرورة تكييف قانون العمل مع التحول الرقمي.

4- مداخلة الأستاذة**كريمة كريم**،الموسومة بـ« **ثلاثية العامل والعمل والمؤسسة**»والتي تعرضت من خلالها على أهم النتائج المتعلقة باستخدام الذكاء الصطناعي داخل المؤسسة. قسمت المداخلة إلى إثنين. الجزء الأول تعلق باستعمال رب العمل الذكاء الإصطناعي عوض العامل.الجزء الثاني طرح مشكلة مدى إمكانية محافظة العامل على عمله.

5- مداخلة الأستاذة **زينة يعقوب**. عالجت في مداخلتها موضوع يدور حول **فكرة تباين الأنظمة القانونية لعاملي المنصات الرقمية بين الأجير وغير الأجير**. ألقت عرضها باللغة الفرنسية ،تعرضت من خلاله إلى مجموعة من النقاط أهمها المركز القانوني للعامل في ظل التحول الرقمي والخصائص العديدة المصاحبة له.

6-مداخلة الأستاذ **بسعي محمد توفيق** عالج إشكالية **التأطير القانوني للأنترنت**، تناول فيها الحديث عن النصوص القانونية السارية المفعول في هذا المجال مع ذكر نقائصها وأهمية تكييفها مع الإشكالات الجديدة سواء تلك المتعلقة بحماية العامل، حماية الأجهزة الرقمية لرب العمل أو تلك التي تتعلق بحماية البيانات.

-الجلسة العلمية الثانية برئاسة السيدة: د. أكرور ميريام

رحبت الأستاذة بالحاضرين المتدخلين من أساتذة وطلبة وأشارت إلى الأهمية التي يحضى بها موضوع الملتقى خاصة في ما يتطلبه العصر من مواكبة للرقمنة من خلال اعتماد وسائل وأدوات عمل من نمط جديد كالحاسوب والأنترنيت، وقد أعلنت انطلاق الجلسة الثانية وافتتاح المداخلات.

-المداخلة الأولى: أ.د بخدة مهدي بعنوان إشكالية وقت العمل في ظل العمل عن بعد.

-المداخلة الثانية : د. قادري أمال بعنوان آثر استخدام الذكاء الاصطناعي على مستقبل فرص وعلاقات العمل حيث أوضحت أن التقنيات الجديدة للذكاء الاصطناعي قد اجتاحت سوق العمل والتي قد تؤثر على جاذبية العمل بالخصوص في ظل الأزمات وهو ما حدث خلال الأزمة الصحية العالمية لجائحة كورونا، لتوضح أن مستقبل العمل مهدد يستلزم العمل على نشر ثقافة الذكاء الاصطناعي تجنبا لسيطرة بعض الظواهر كالفشل والخوف من العمال ، كما أن هذه التقنية قد تحدّ من فرص العمل نظرا لحلول الروبوتات مكان البشر وهو ما يؤدي إلى فقدان العمل ما لم يتم مواكبة التطور والتحول الرقمي. وهو الوجه السلبي لهذا النوع الجديد من علاقات العمل، كما أنها اشارت إلى أن الأمر لا يخلو من الإيجابيات كاختفاء المعاملات الورقية وانخفاض الجهد المبذول من العمال.

-المداخلة الثالثة: هي مداخلة مشتركة بين د.زاوي أحمد و د. لوهاني حبيبة بعنوان: دور النقابات في تطوير الكفاءات العمالية في ظل البيئة الرقمية:

-المداخلة الرابعة: د. بوغرارة مليكة بعنوان: قطاع الضمان الاجتماعي وتحدي الرقمنة – دراسة مقارنة-وقد بينت من خلال المداخلة مفهوم التحول الرقمي وإنجازاته وإسهاماته في تطوير قطاع الضمان الاجتماعي وأهمية هذا القطاع في تمكين كل فئات المجتمع من الاستفادة من امتيازاته استنادا إلى مبدا التكافل الاجتماعي. وباعتباره برنامج اجباري يساهم في توزيع

الدخل وتعزيز التكافل بين أفراد المجتمع ومنه تقديم راتب التقاعد، التعويض المالي للأفراد، الحماية عند الشيخوخة وهو ما يحقق الاستقرار النفسي للأفراد في فترة الشيخوخة.

قد أشادت الدكتورة أن التحول الرقمي لم يغير من هذه الوظائف بل ركز على التخلص من المعاملات الورقية وتقليص التنقلات وتحسين الخدمات ومنها التخلص من البيروقراطية وقد أبرزت إنجازات الرقمنة على عدة مستويات ومنها الإفريقي، الدولي تم على المستوى الوطني، حيث اعتبرت أن رقمنة بطاقة الشفاء من ضمن عصرنة القطاع فبي الجزائر وأكدت المتدخلة على ضرورة احتواء الرقمنة مع الانتباه إلى ما قد تشكله من خطورة منها الهجمات الرقمية.

-**المداخلة الخامسة**: السيد: بومدين محمد، مفتش رئيسي للعمل بعنوان خصوصية رابطة التبعية في علاقة العمل عن بعد. وقد افتتح مداخلته بالجزم بأن العمل عن بعد كان من افرازات جائحة كورونا ثم عرج لإبراز أن عنصر التبعية في علاقات العمل يحتاج إلى تأطير قانوني ينظمه ويحدد الاحكام القانونية المطبقة على طرفي العلاقة، كما أنه بين خصائص العمل عن بعد والذي يعد من ضمنه دوام قد يكون كاملا كما قد يكون جزئي خارجا عن المكان الأصلي للعمل وقد تطرق أيضا إلى تبيان آثاره الإيجابية ومنها الاستغلال الأوفر لأكبر شريحة من العمال ومنهم ذوي الإعاقة وأيضا الاستقلالية التي تظهر من حيث أن العامل يكون في أريحية واستقلالية من مكان يختاره هو ولا يفرضه رب العمل، أما من ضمن السلبيات عدد المتدخل أن العمل عن بعد يمتاز بعدم الثبات ولا وجود للترقيات والحوافز به بالإضافة إلى التبعية من النوع الجديد لأنها رقابة غير مباشرة بين المستخدم والعامل وهي تبعية تكنولوجية ،

أخيرا قدم المتدخل بعض التوصيات منها ضرورة التنظيم القانوني للعمل عن بعد بما في ذلك الاتفاقيات الدولية و مراجعة الأحكام المتعلقة بالأمن المعلوماتي بالإضافة إلى حضر امتداد التبعية التكنولوجية.

-**المداخلة السادسة**: د. موزاوي علي بعنوان تنظيم علاقات العمل عن بعد عن طريق التفاوض الجماعي: أشار المتدخل إلى أن الاستجابة للتحديات التي يفرضها الاقتصاد الرقمي تتطلب

إيجاد الطريقة التي تمكن من التأقلم مع الوضع الجديد حيث يعد التفاوض أبرز التقنيات التي تضفي المرونة على علاقات العمل إذ نحدد هذه التقنية حقوق والتزامات الطرفين.

فمن حقوق العامل يجب التركيز من خلال التفاوض على تحديد الدقيق لأوقات العمل عن بعد وحضر 65 مدة ساعة أسبوعيا وذلك ما تستدعيه الضرورة الصحية بما في ذلك تحديد ساعات العمل اليومي التي لا يجب أن تكون قبل السادسة صباحا وأن لا يتعدى الحادي عشر ليلا.

أبرز المتدخل أيضا أن التفاوض يجب أن يشمل أيضا الحقوق والواجبات فمن ضمن الحقوق حماية البيانات الرقمية والحق في التعويض وكذلك حماية الحريات الفردية والجماعية، وفي المقابل على العامل أن لا يخل بالتزاماته ومن أهمها وجوب الحفاظ على السر المهني.

وتظهر سلطات المستخدم في وضع البرنامج لمراقبة العمل وتقييمه، رقابة تنفيذه وسلطة طلب من العامل العودة إلى العمل. أما التزاماتها تكون من خلال توفير الأجهزة ومتطلبات العمل عن بعد ، تعويض الأوقات الإضافية والالتزام بتوفير الحماية الصحية

وقد توصل المتدخل في الأخير أن التفاوض لا يزال يعاني من الضعف بسبب تعقيد هذه العلاقة وعدم تدخل المشرع.، ليقدم توصيات منها : تطوير القاعدة القانونية المتعلقة بتنظيم العمل عن بعد، ضرورة التكييف القضائي لعلاقة العمل عن بعد ، تفعيل دور النقابات في التفاوض الجماعي، و ضبط العلاقة.

بعض من الأسئلة التي طرحها المشاركون

تم طرح سؤال حول مسألة التأمين عن حوادث العمل،، فيمكن تصور وقوع حوادث عمل للعامل عن بعد، نفسها كتلك الحوادث التي تقع للعامل في مكان عمله التقليدي،

هذا ما يطرح إشكالية تغطية حوادث العمل عن بعد

أولا:ما هي ضمانات تغطية تأمين العامل عن بعد من حوادث عمل وقعت له خارج مكان العمل؟

و ما هي الوسائل القانونية الكفيلة لإثبات أن تلك الحوادث كانت بمناسبة ممارسة العمل؟

ثانيا: ما هي الإجراءات المتخذ في هذا الشأن لضمان استفادة العامل من التعويض؟

التوصيات التي خلص إليها الملتقى

التوصيات في معيارين احدهما وضيفي والاخر عضوي

اما الوظيفي:

1-اعادة صياغة النصوص القوانين بما يتوافق التطور الحاصل في مجال عصرنة العمل. وتأثير التقنية التكنولوجية عليه

-2توسيع المجال السلطة التقديرية في مواكبة الاحداث والمسائل المستحدثة ذألك لنمط التطور وتقليدية الاجراءات القديمة لاسيما الوقت الكبير الذي تأخذه

اما المعيار العضوي:

-1استحداث قاموس قانوني للمصطلحات الجديدة في مجال علاقات العمل المرقمنة

-2اليات الرقابة المتدخلة في مجال الالتزام والاكراه القانوني التقنية.

وواخيرا شكرا على الملتقى الجيد واستفسار فيما يتعلق بشهادات المشاركة بالتوفيق

أقترح التوصيات التالية:

-يجب على الشركات الجزائرية إنشاء منصا رقمية لمواكبة التكنولوجية عن طريق التحول الرقمي للعمل عبرها.

-على أصحاب الشركات المعنية بإنشاء منصات رقمية توفير بيئة مشجعة للعاملين مما يساعد على استقطاب وزيادة العاملين لديها من ذوي الكفاءة والمساهمة في امتصاص البطالة.

-توفير التغطية الاجتماعية لعمال المنصات الرقمية.

-توفير البنية التحتية للأعمال الرقمية.

-ضرورة وضع قواعد خاصة تحكم علاقات العمل عبر المنصات الرقمية من أجل ضمان حد

أدنى من حقوق العمال المستقلين. - تطوير مفهوم علاقة العمل الثلاثية بما يتناسب وطبيعة أنماط العمل الجديدة في ظل التحول الرقمي.

-مواكبة النظام التعليمي الجامعي والثانوي لوسائل الاتصال الحديثة بما يساعد الخريجين في الانخراط في سوق العمل عن بعد، و فتح تخصصات في التكوين المهني لتعزيز مهارات المتربصين في مجال العمل الرقمي عبر المنصات.

-تطوير البنوك نشاء بطاقات الدفع الالكترونية القابلة للاستعمال خار ا وك لوسائل الدفع و.

-توعية الاعلام بأهمية العمل عبر البيئة الرقمية لحل مشكلة البطالة.

-اجارء دوارت تكوينية للأفارد من أجل اتقان المهارت الرقمية التي تساعدهم في الحصول على وظائف رقمية.

ايجاد سبل نشر ثقافة استخدام التقنيات الرقمية في المجتمع.

حماية المستهلك الرقمي.

الاهتمام بقرصنة المعلومات وأمن المعلومات.

حماية المعلومات الخاصة بمستعملي المنصات الرقمية.

-تطوير السياسات الخاصة بالبنية التحتية الرقمية والابتكار القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

-نشر ثقافة استخدام التقنيات الرقمية في المجتمع.

- غياب أي تعامل من المشرع الجزائري مع نمط العمل عن بعد بالرغم من أهميته الاقتصادية والاجتماعية والصحية، وآن الأوان للمشرع أن ينهض بوضع قواعد تشريعية تخص العمل عن بعد تأسيا بالكثير من التشريعات، لا سيما وأن الدولة تراهن حاليا على الرقمنة في كل القطاعات من جهة، ومن جهة اخرى فإن الفترة الوبائية الأخيرة ساهمت في ازدياد الحاجة الى العمل عن بعد، ودفعت ببعض المؤسسات الاقتصادية إلى تطبيقه مما أوقعها في إشكالات تشريعية لغياب نصوص قانونية تنظم العمل عن بعد، كما قامت المؤسسات والادارات العمومية وبالأخص التعليمية والصحية منها بتنظيم العمل عن بعد كخدمة وليس كعمل.

-توقيت العمل القانوني المحدد ب 40 ساعة كعتبة يمكن رفعه في غالبية الاعمال عن بعد بالنظر لتوقف النشاط لفترات، ويكون ذلك الرفع بواسطة الاتفاقيات و/أو الاتفاقات الجماعية.

-تقليل الجدوى من الراحة في العمل عن بعد نظرا لكون العامل يظل في منزله أو بمكان آخر غير مكان العمل، مما يساعد العامل في التمتع براحاته وأعياده وعطله على نحو أكثر من العمل التقليدي مما يدفع المشرع إلى تغيير امتياز الراحة (الأجر) حال تشغيله للعامل يوم راحته الأسبوعية أو في يوم عيد.

-ظهور الحق في الاستراحة ضمن نظام الدوام المستمر على صورته العملية نظرا للاستفادة الكبيرة للعامل عن بعد منه تمكنه من الخروج والتخلص من المكوث والسكون من أمام أجهزة الاعلام الآلي من جهة، ومن جهة ثانية يمنح لحواسه جزء من الراحة.

-يقع على العامل عن بعد التحضير والاستعداد للقيام بالعمل الذي يعتبر وقت عمل فعلي، كما عليه الاعتناء والمحافظة على وسائل العمل وأدواته وأجهزته التي يوفرها له المستخدم لاسيما تنظيفها وترتيبها وتفكيكها ووضعها في وضعية آمنة وصالحة للتشغيل مرة أخرى عند نهاية العمل والتي هي أيضا ضمن وقت العمل الفعلي.

-يجب على العامل القيام بعمله بعيدا عن الأعمال الشخصية بما في ذلك العمل عن بعد بالمنزل، لأن وقت العمل ملكا لرب العمل وليس للعامل، كما يجب عليه عدم استعمال تلك الأجهزة لأغراضه الشخصية او التصرف فيها دون موافقة المستخدم وخاصة أثناء قيامه بالعمل.

-عند بداية العمل أي التوقيت الذي يضعه المستخدم كمؤشر لبداية العمل ويرسم العامل حضوره بصورة الكترونية عن بعد تبدأ معها الحياة المهنية وتنتهي عندها الحياة الشخصية بالرغم من تواجد العامل بمكان غير مكان العمل المعتاد لأن مكان العمل عن بعد مهما كانت طبيعته خصص في وقت العمل لقيام العامل بعمله وليس لغرض آخر.

-يمارس المستخدم سلطاته الادارية والتنظيمية والرقابية والتأديبية كنتيجة حتمية لتبعية الواقع التي يفرضها العمل عن بعد بحيث يتم الاشراف على العمل وتوجيهه وإدارته وتنظيمه ورقابته بواسطة أجهزة وأدوات تقنية وتطبيقات وتوصيلات بشبكة الانترنت.

-لا يمكن أن نطبق قواعد السلامة والصحة المهنية في العمل عن بعد لأنها تتعلق بمكان العمل المعتاد الذي أعد خصيصا لعرض العمل، بينما العمل عن بعد في المنزل أو بمكان خاص أو عام لم يخصص للعمل فلا يقع على المستخدم أي التزام يتعلق بسلامة العامل وبصحته باستثناء ما تعلق بتوفيره لأدوات وأجهزة تقي العامل من تعرض بصره أو سمعه لتأثيرات سلبية، وعندها يكون لزاما على المشرع الجزائري عدم الاعتداد بقواعد السلامة والصحة المهنية المعروفة، ويجب عليه تأطير العمل عن بعد بإلزام المستخدم بتوفير أجهزة خاصة بحماية العامل وتوفير الصحة اللازمة باعتماد مستويات ملائمة للإضاءة والضجيج.

-التحديد الدقيق لمعايير التبعية التي تمكن من تكييف علاقة العمل الزقمي على أنها عقد عمل، اتباعا لتوصيات اللجنة الأوروبية.

-تقبل فكرة تباين الأنظمة القانونية الكفيلة بتأطير العامل الرقمي

-توفير شروط حماية ممكنة تتناسب مع وضعية العامل الرقمي، ايا كان نظامه، وفقا لتوصيات منظمة العمل الدولية التي تندرج ضمن آفاق العمل اللائق للجميع

في انتظار الأحسن، تعديل نظام العامل في المنزل وتحديثه حتى يتسنى تأطير بعض أشكال العمل الرقمي